フィリピン進出日系中小企業の
経営課題とその対応
～税務・労務～

進出日系中小企業等支援事業

平成 20 年度事業報告書

（フィリピン編）

平成 21 年 3 月

財団法人　海外貿易開発協会

序　文

財団法人　海外貿易開発協会（JODC）は、従来より、経済産業省の補助事業として、我が国中小企業の国際展開円滑化に資することを目的に、中小企業が海外においてビジネス活動を行う上での環境整備に取り組んでおります。

平成 18 年度より開始しました、「進出日系中小企業等支援事業」も本年で 3 年目に入りました。

平成 18 年度、19 年度には、タイとベトナムにおいて、両国に進出しています日系中小企業が抱えている経営問題に対する解決の支援を目的に、現地在住の公認会計士を講師として、税務・会計・投資等に関わる現地セミナーを開催するとともに、日系中小企業に対して、公認会計士による個別相談を実施いたしました。

また、平成 19 年度は、新たに我が国中小企業診断士による日系中小企業の診断調査をインドネシアにおいて実施しました。

その結果につきましては、報告書「進出日系中小企業の経営課題とその対応」タイ編、ベトナム編、インドネシア編としてとりまとめ、内外の企業、関係機関・団体に紹介し、日系中小企業を始め関係各位よりご好評をいただいております。

平成 20 年度は、フィリピンにおける日系中小企業の諸問題に対応すべく、フィリピン在住の公認会計士及び労務コンサルタントを講師として、税務・労務等に関わるセミナーを開催するとともに、公認会計士及び労務コンサルタントによる個別相談を実施し、タイ、ベトナムにおいては、中小企業診断士による日系中小企業の診断調査を実施いたしました。

フィリピンにおける JODC 税務・労務セミナーは初めての試みでしたが、多くの現地日系中小企業の参加をいただきました。

この報告書は、フィリピンにおける平成 20 年度セミナーの開催内容及び個別相談の内容等を基に、同国で事業を展開されている我が国中小企業のご参考になると思われる、税務、労務、一般概況等の情報を取りまとめたものです。本報告書が多少なりとも関係各位のお役にたつことを願っております。

ご承知のとおり、平成 20 年 10 月以降に起きました、アメリカのサブプライム問題から端を発した、100 年に一度と言われる世界的な金融危機、世界同時不況は、我が国にとっても深刻な問題となっています。自動車産業、電機業界の大幅な減益、減産は雇用の危機ともなっております。我が国中小企業及び進出日系企業の皆様におかれましては、この危機を乗り越え、早期に経営回復となることを願っております。

末尾ながら、本事業の実施に際し、種々のご協力を賜りました在フィリピン日本国大使館、JETRO、AOTS、フィリピン日本人商工会議所、現地日系中小企業、その他関係者各位に心からの感謝を申し上げます。

平成 21 年 3 月

財団法人　海外貿易開発協会

理事長　　小　林　　惇

目　　次

第Ⅰ章　JODC 進出日系中小企業等支援事業の活動概要 ---------- 1

第Ⅱ章　フィリピンの経済・投資概況 ---------- 7

第Ⅲ章　フィリピン進出日系中小企業のための経営課題解説 ---------- 18
Ⅲ―１　「経営者が知っておくべきフィリピン税の落し穴」 ---------- 19
公認会計士　瀧　龍太郎　氏

Ⅲ―２　「労務管理の課題と対応～採用から解雇まで～」 ---------- 40
労務コンサルタント　竹澤　清見　氏

第Ⅳ章　フィリピンにおける進出日系中小企業の抱える課題と対応
―企業の相談事例と回答― ---------- 54
１．税務 ---------- 56
２．労務 ---------- 59

参考資料１「契約社員の雇用」 ---------- 64

参考資料２「投資環境」 ---------- 71

お知らせ「フィリピン労働雇用省（DOLE）との JODC 派遣専門家への労働許可証発給に係る協定（MOA）の締結について」 ---------- 78

第Ⅰ章　進出日系中小企業等支援事業の活動概要

１．活動概要

本事業は、我が国中小企業が海外進出において、円滑なビジネス活動を行うことを支援するため、進出日系中小企業が直面している税務・法務・労務等企業内で解決が困難な諸問題に対して、専門知識を持つ国内又は当該国の日本人公認会計士を派遣し、セミナー及び巡回個別相談を通じて進出日系中小企業に対して情報提供等を行い、事業の円滑を支援するものである。

本事業は、2006 年より開始し、2007 年度はタイ及びベトナムにおいて、当該国在住の日本人公認会計士等による税務・会計・投資等に関わる現地セミナーを開催するとともに、進出日系中小企業に対して巡回個別相談会を行った。また、インドネシアにおいては、進出日系中小企業に対して、中小企業診断士による診断調査を行った。その結果については、報告書（タイ編、ベトナム編、インドネシア編）に取りまとめ、広く国内外に紹介した。

2008 年度は、タイ及びベトナムにおいて、中小企業診断士による診断調査を行うとともに、フィリピンにおける進出日系中小企業の諸問題に対応すべく、当該国在住の日本人公認会計士及び労務コンサルタントによる税務･労務等に関わるセミナー開催及び個別相談会を行い、当該国に進出している日系中小企業の支援ニーズに応え、円滑化支援を行うこととした。

２．フィリピンにおける本事業の展開

（1）取り巻く環境

フィリピンは、貿易の輸出入額の 50％以上をエレクトロニクス製品が占めるように、他の ASEAN 各国が積極的に誘致を進めてきている自動車・機械・電気関連の製造業の基盤が弱く、裾野産業が育っていない等の産業インフラの発展が遅れている。一方で、安価な労働力、優秀な人材、教育レベルが高く英語が通じること等により、IT 関係のソフト設計・バックオフィスのハブ化に関する投資が増えている。また、大手メーカーの製図作成の拠点として定着化してきている。

投資メリットが高い反面、インフラの整備の遅れや治安・社会情勢が不安定であり、労働組合が過激であることにより、常に労働問題が付きまとっている。

また、フィリピンは、海外労働への経済依存度が世界一の国であり、OFW（Overseas Filipino Workers）による海外からの送金がフィリピンの GDP の約 1 割を占めているように、労働者の海外流出が年々増加しており、一説にはフィリピン人口の 1 割に近い約 1000 万人が OFW と言われている。最近は、一般労働者のみならず高い技術を有する専門職や事務職など、高給の熟練労働者の海外流出が増加しており、進出日系企業にとっても、人材の確保は悩みの種となっている。

このような中、日本とフィリピンの国交正常化 50 周年にあたる 2006 年に調印され、批准が遅れていた日比経済連携協定（JPEPA）が、2008 年 12 月 11 日に発効した。ASEAN

加盟国との2国間経済連携協定（EPA）は、シンガポール、マレーシア、タイ、インドネシア及びブルネイに続いて6ヵ国目となる。

また、改正日比租税条約（改訂議定書）が、2008年12月5日に発効し、2009年1月1日以降に課せられる源泉地国課税の限度税率が大幅に軽減されることになった。これにより、日比経済連携協定（JPEPA）とともに両国間の活発な貿易拡大・投資活動が期待されている。しかし、2008年末に表面化した、米国のサブプライム問題から端を発した、100年に一度といわれる世界的な金融危機は、株安、債券安、円高等が日本を直撃し、日本経済を牽引してきた輸出が主体の我が国企業にとって深刻な問題となっており、日本への輸出が主体の進出日系企業にとっても、販売減、生産調整等の影響が出始めている。

特に、自動車産業の減速による大幅な生産調整・雇用調整は、自動車産業のみならず関連産業に対しての影響が大きく、我が国中小企業及び進出日系中小企業にとって不透明な厳しい環境となっている。

（2）具体的活動

上記の環境の中、フィリピンにおいて、セミナー及び個別相談会について進出日系中小企業、会計事務所、関係機関・団体にヒアリングを行った結果、企業の経営課題への対応に困難を感じている税務に関する問題に加え、雇用や組合に関する労務問題の助言のニーズが多いことを確認した。

これらを踏まえて、上記諸問題をテーマとするセミナーの開催及び個別相談会を実施することとした。

開催の案内方法は、JETROマニラ・センター、AOTSマニラ事務所、フィリピン日本人商工会議所の後援の下、JODCホームページでの告知及び後援機関・団体を通じて案内状のメール配信に加え、まにら新聞及びThe Daily NNA等のメディアに広告掲載を行った。

開催場所等に関しては、現地事情を考慮してマニラ市内のホテルにて行うこととした。

セミナーの講師及び個別相談員は、現地事情に精通した現地在住の日本人公認会計士、労務コンサルタントを中心に起用した。

セミナーの概要は図表1のとおりである。

図表１　JODC セミナー式次第

フィリピン日系企業支援セミナー

日時：2008 年 9 月 18 日(木) 14:00～17:00（個別相談会 17:00～18:30）

場所：Diamond Hotel Philippines 27TH Floor GALAXIAS

主催：財団法人海外貿易開発協会(JODC)

後援：ジェトロマニラ･センター、AOTS マニラ事務所、フィリピン日本人商工会議所

式　次　第

（13:30-　受付開始）

14:00- 14:05　開会挨拶：

14:05- 14:10　来賓ご挨拶：　菊池　孝憲　在フィリピン日本国大使館商務官

14:10- 14:40　ＪＯＤＣ専門家派遣事業のご紹介：安藤　一之　JODC 審議役

14:40- 15:40　講演：「経営者が知っておくべきフィリピン税務の落し穴」

公認会計士　瀧　龍太郎　SyCip Gorres Velayo & Co.　Senior Director

15:40- 15:55　----------Coffee Break----------

15:55- 16:55　講演：「労務管理の課題と対応～採用から解雇まで～」

労務コンサルタント　竹澤　清見　Takezawa Technology Transfer & Industrial Consultancy, Inc.代表

16:55- 17:00　閉会挨拶：　伊藤　亮一　ジェトロマニラ・センター所長

17:00- 18:30　個別相談会：希望者対象（日本本社が中小企業）

（３）成果

セミナーの出席者は現地日系中小企業をはじめとした 76 社 91 名、関係機関・団体 8 名の合計 99 名の方に参加頂いた。また、個別相談は 7 件の相談があった。

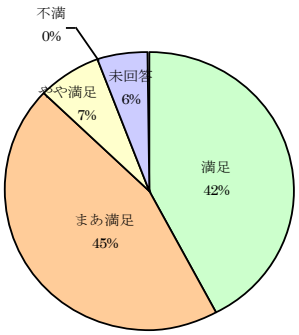
セミナーの出席者に対して、アンケートを実施しており、セミナーの総合評価に対する回答では「満足」と「まあ満足」の合計比率が 87%を占めており、参加者の満足の声が多く、現地日系企業のニーズに応えた内容であった。個別相談会では税務、労務に関連のある各社の経営課題及び専門家派遣支援に関しての相談を受けた。

アンケートの結果（回答数 71 件、回収率 78%）については下記の図表に示す。

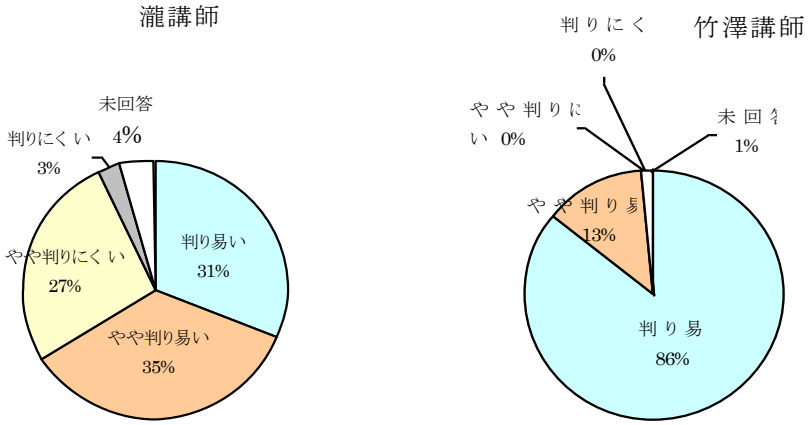
なお、個別相談及び事前に参加者より頂いた質問事項に対して、税務・労務等に関する事項は第Ⅳ章に取り纏めてある。

【アンケート調査結果】

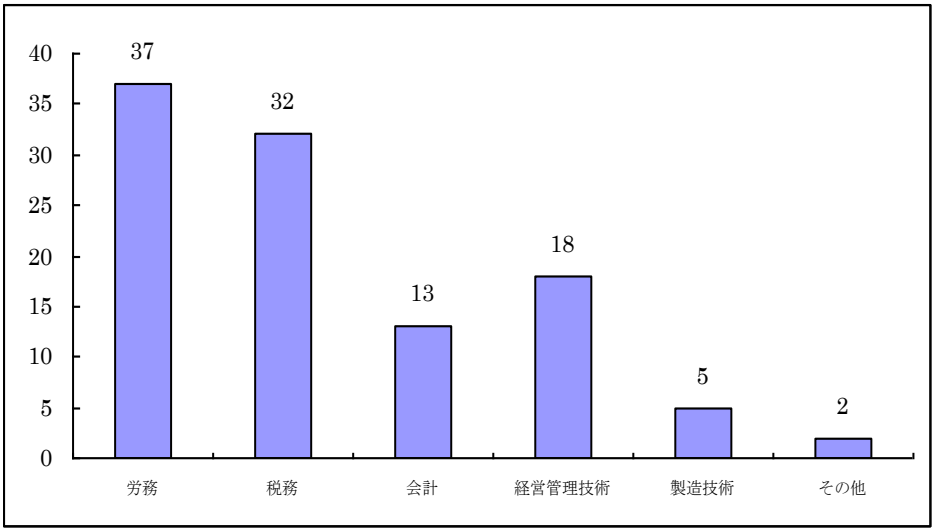
図表 2　セミナーの総合評価。（回答数 71 件）



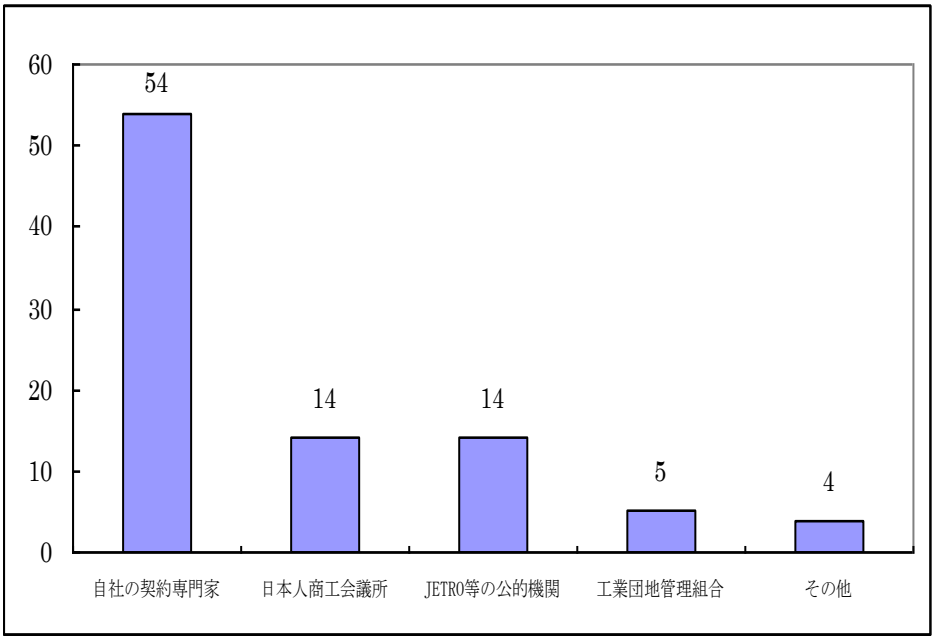
図表 3　講演内容はわかりやすかったですか。（回答数 71 件）



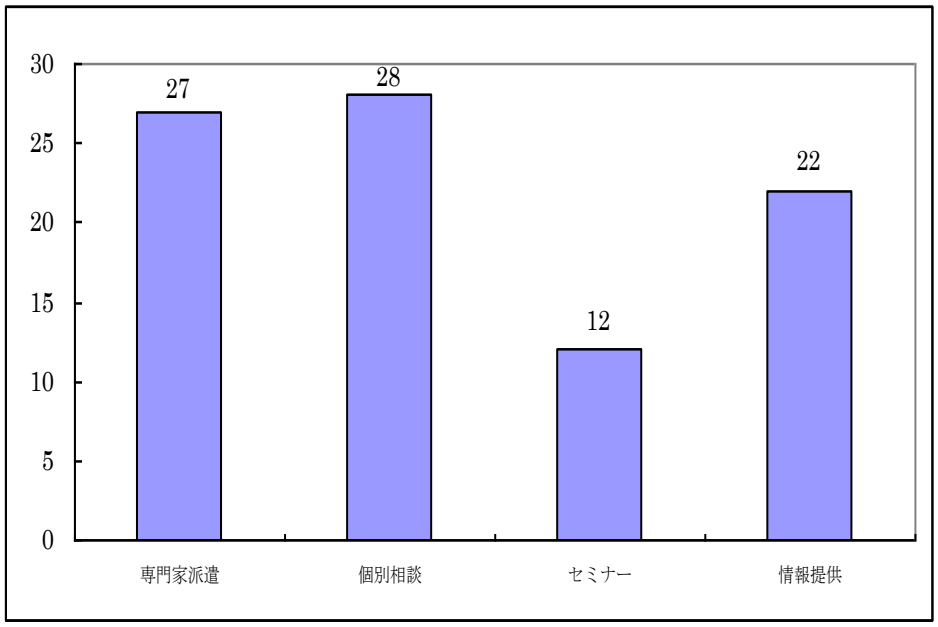
図表 4　日系企業が一番関心のある経営課題（複数回答）



図表 5　企業が専門家に相談したい場合の相談先（複数回答）



図表 6　JODC への支援希望内容（複数回答）



本報告書は、第Ⅱ章でフィリピンの経済動向・投資概況について簡単に触れた後、第Ⅲ章ではセミナーにおいて発信された情報を各講師の講演テーマ毎に取り纏め、第Ⅳ章では参加者の事前質問及び個別相談の事例から、進出日系中小企業をはじめとした日系企業全般の参考になると思われる一般的テーマを選択し、Q&A 形式で纏めている。

本報告書が、フィリピンに進出している日系中小企業等に対して、問題解決のご参考になれば幸いである。

注：本報告書は 2008 年 9 月に実施した事業活動を纏めたものであり、その後に表面化した世界同時不況の対応については触れていません。進出日系企業にとって、厳しい環境が続いていますが、この危機を乗り越え、早期の回復となることを祈願する次第であります。

セミナー風景（マニラ市ダイヤモンドホテル）

第Ⅱ章　フィリピンの経済・投資概況

１．基礎データ

国名：フィリピン共和国（1946 年 7 月 4 日独立）
国土：299,404 平方キロメートル（日本の約 0.8 倍）。7,109 の島からなる。
人口：8,857 万人（2007 年 8 月実施国勢調査）
首都：メトロ・マニラ（人口 1,155 万人）
民族：マレー系が主体。他に中国系、スペイン系及びこれらの混血、少数民族。
言語：国語はフィリピン語、公用語はフィリピン語と英語。
宗教：ASEAN 唯一のキリスト教国。カトリック 83%、その他キリスト教 10%、イスラム教 5%。
平均寿命：男性 67 歳、女性 73 歳
国家政体：立憲共和制の下、79 州から構成。
国家元首：大統領（現グロリア・マカパガル・アロヨ第 14 代大統領）
議会：上下両院制
　上院　全国選出の 24 議席（任期 6 年で、連続三選禁止。）
　下院　275 議席（うち 20%は比例代表政党制より選出、残りが小選挙区選出。任期 3 年で、連続四選禁止。）
議会の権限：条約の批准権は上院のみが有する。下院は予算先議権を有する。
国防：兵役　志願制、兵力　正規軍 11.5 万人
通貨：フィリピン・ペソ（PHP）　1 ペソ＝約 2.2 円（2008 年 9 月現在）

＊出所：外務省ウェブサイト（2008 年 9 月現在）

２．政治動向

2001 年 1 月 16 日、弾劾裁判でのエストラーダ大統領の不正蓄財疑惑に関する重要証拠の不開示が決定され、民衆の抗議行動が高まる中、主要閣僚が相次いで離反、最高裁判所長官の大統領職は空席であるとの判断のもとアロヨ新大統領が誕生した。

2004 年 5 月の総選挙で現職のアロヨ大統領が当選し、二期目の政権がスタートした。新たな任期は 6 年で、同時に行われた副大統領選では、ノリ・デカストロ上院議員が当選した。

2007 年 5 月に行われた中間選挙上院選の結果、上院の勢力図（定数 24 議席）は、与党 8 議席に対し、野党 13 議席、無所属 2 議席、欠員 1 議席となり、野党が過半数を占めている。

アロヨ大統領は外交政策の基本方針「8 つの現実」を掲げ、安全保障、経済外交、外貨獲得源である海外労働者の利益保護という従来の三本柱に加え、日本、米国、中国を「決定的影響を与える国」として強調しており、伝統的な同盟国の米国とは、テロ対策や国防

改革において協力関係を維持している。

「8 つの現実」

① 中国・日本及び米を重要なパートナーと位置付け
② ASEAN 重視
③ 国際イスラム社会の重要性
④ 多国間および地域機構の活動の見直し
⑤ 国家主権の防衛、環境及び天然資源の保護
⑥ 直接投資の重要性
⑦ 国際観光の重要性
⑧ 在外フィリピン人労働者（OFW）は経済・社会の安定に重要な役割を担う

フィリピンは、2006 年 8 月より 1 年間、同年 12 月の東アジア・サミット（EAS）を含む ASEAN 関連会合の議長国として、ASEAN 諸国との外交関係強化に務めた。また、豪州との海上保安対策を中心とする防衛協力、エネルギー政策及び海外労働者の保護の観点から中東諸国との関係強化にも積極的に取り組んでいる。

日本・フィリピン両国は、日本とフィリピンの国交正常化 50 周年にあたる 2006 年を二国間の「友好年」、国交を回復した 7 月 23 日を「友好の日」と宣言し、1 年間に亘って、日本・フィリピン双方で各種記念行事を行い、外相の相互訪問、各種政策対話、文化行事等が実現し、二国間関係が多方面で緊密化した。

＊出所：JETRO ウェブサイト

3．経済動向

日本とフィリピン二国間の日比経済連携協定（JPEPA）は、2006 年 9 月に署名した後、批准が遅れていたが、2008 年 10 月 8 日、フィリピン上院で批准に必要な 3 分の 2 の賛成を得て承認され、2008 年 11 月 11 日に日本とフィリピンとの間で公文の交換が行われ、2008 年 12 月 11 日に発効された。これにより、長期間にわたり協定の発効を期待し、準備が進められていた介護士・看護師の日本への受入がようやく実現することになる。

また、2008 年 11 月 5 日に改正日比租税条約（改訂議定書）の公文交換が行われ、2008 年 12 月 5 日に発効し、2009 年 1 月 1 日以降に課せられる、投資収益（配当、利子、使用料）に対する源泉地国課税の限度税率が大幅に軽減されることになり、日系企業には大きな恩恵となるであろう。これにより、日比経済連携協定（JPEPA）とともに、両国間の活発な貿易拡大・投資活動が期待されている。

（1）経済指標

図表 1　フィリピンの主要経済指標推移

	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年
GDP実質成長率（%）	4.4	4.9	6.4	5.0	5.4	7.3
名目GDP総額（億＄）	768.1	796.3	869.3	988.3	1,175.7	1,440.6
1人当りGDP(名目、＄)	966.2	982.1	1,040.3	1,157.8	1,351.7	1,624.7
消費者物価上昇率（%）	3.0	3.5	6.0	7.6	6.2	2.8
失業率（%）	11.4	11.4	11.8	11.35	8.0	7.3
経常収支（億＄）	△2.8	2.9	16.3	19.8	53.5	63.5
貿易収支（億＄）	△55.3	△58.5	△58.8	△77.7	△67.3	△82.4
為替レート（PHP/＄）期末	53.0960	55.5690	56.2670	53.0670	49.1320	41.4010
総輸出額（億＄）FOB	350.9	360.6	395.9	410.1	470.4	502.7
対日輸出額（億＄）FOB	52.8	57.6	79.6	71.1	77.6	72.9
総輸入額（億＄）FOB	392.3	404.7	440.4	440.5	515.3	553.2
対日輸入額（億＄）FOB	75.5	78.6	76.7	72.2	70.0	66.1
直接投資受入額（億PHP)	460.5	340.1	1,739	958.1	1,658.8	2,152.3

出所：JETROウェブサイト(原出所：BSP、NSCB、NSO、IMF)

直接投資受入額はBOI、PEZA、SBMA、CDCによる認可額の合計(2007年は暫定値)

（2）GDP 成長率

2007 年の名目 GDP 総額は 1,440 億ドル、実質 GDP 成長率は 7.3%と過去最高であった。分野別 GDP 構成は、サービス業 49.1%、製造業 23.2%、農林漁業 18.4%、建設業 4.5%、電気・ガス・水道業 3.1%、鉱業 1.7%となっており、サービス業が全体の約 5 割を占め、消費拡大を背景に商業などのサービス産業が成長を牽引した。

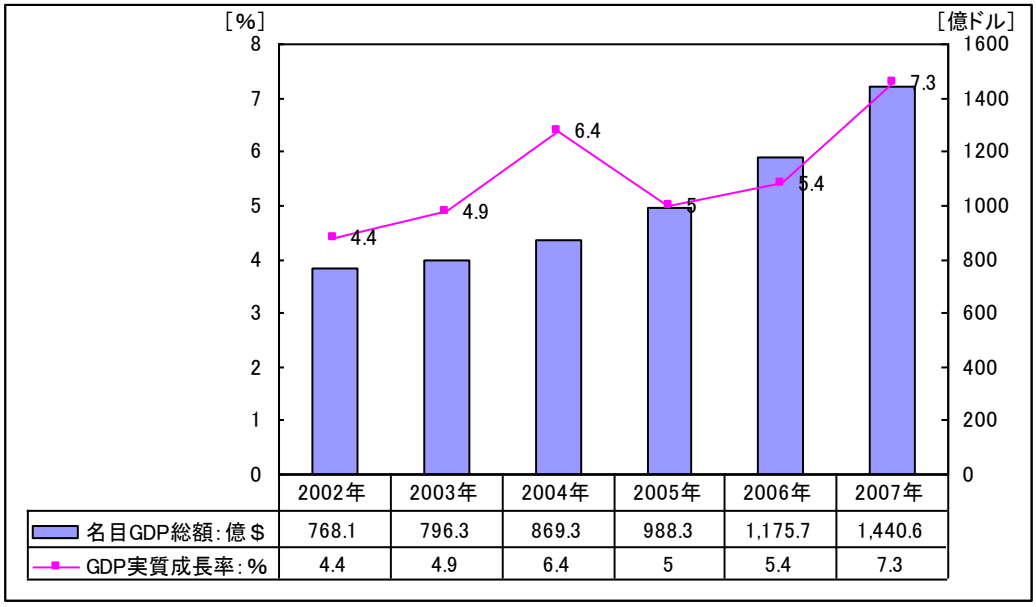
また、堅調に年 20%前後の伸びを示しているフィリピン人海外労働者（OFW）の送金は、GDP の約 11%（2006 年 127 億ドル）を占め、貿易赤字を補っている。

OFW の送金による経常移転収支の大幅な黒字に加え、順調に伸びた観光収入、業務委託産業（BPO：ビジネス･プロセス･アウトソーシング）によるビジネスサービス輸出の伸びが GDP 成長を支えており、この基調は今後も続くと見られる。

しかし、持続的な成長を維持していくには、アキノ政権の最重点課題である財政赤字の解消や経済構造改革、治安回復等によるフィリピン経済への信頼回復が課題である。

2008 年の実質 GDP 成長率は、世界的な金融危機の影響で、輸出が減少し、4.1～4.8%の見通しとなっている。

図表 2　名目 GDP 総額および実質 GDP 成長率推移

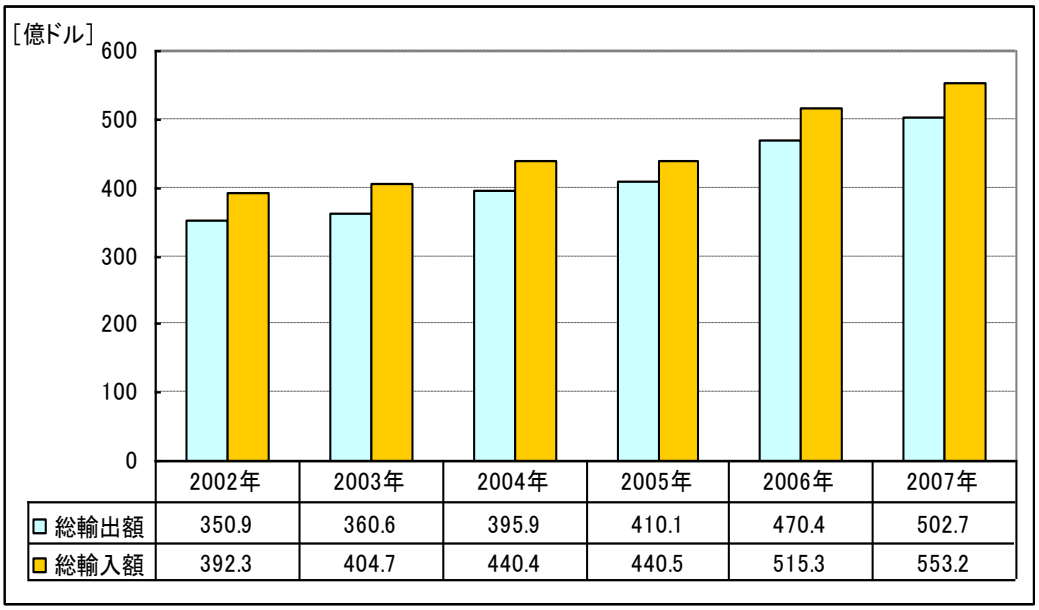


	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年
名目GDP総額:億＄	768.1	796.3	869.3	988.3	1,175.7	1,440.6
GDP実質成長率:%	4.4	4.9	6.4	5	5.4	7.3

出所：JETROウェブサイト(原出所：中央銀行)

（３）貿易収支

図表 3　貿易額の推移（FOB ベース）



	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年
総輸出額	350.9	360.6	395.9	410.1	470.4	502.7
総輸入額	392.3	404.7	440.4	440.5	515.3	553.2

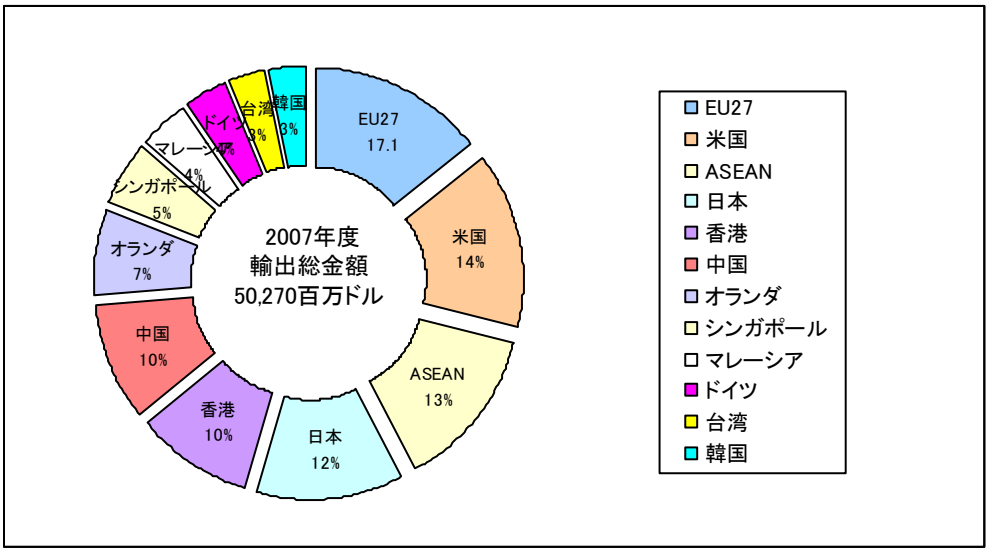
出所：JETROウェブサイト(原出所：国家統計局)

2007 年の貿易額は、輸出入ともに過去最高となり、輸出は前年比 6.1%増の 502.7 億ドル、輸入は同 6.8%増の 553.2 億ドルであった。しかし、貿易収支は 7 年連続の赤字であり、依然として赤字基調から脱却できていない。輸出では、輸出全体の約 6 割を占める半導体を中心とした電子・電気機器製品が輸出を牽引した。輸入では、半導体が大半を占め

る通信・電気機器、電子部品が主力品目であるが、国際的な原油価格の高止まりを背景に、石油製品のシェアが上昇している。フィリピンでは、裾野産業の脆弱から、エレクトロニクス製品の主要部品のほとんどを海外から輸入し、加工組立品を輸出する構造となっており、エレクトロニクス製品の世界的な需要変動を強く受けやすい。

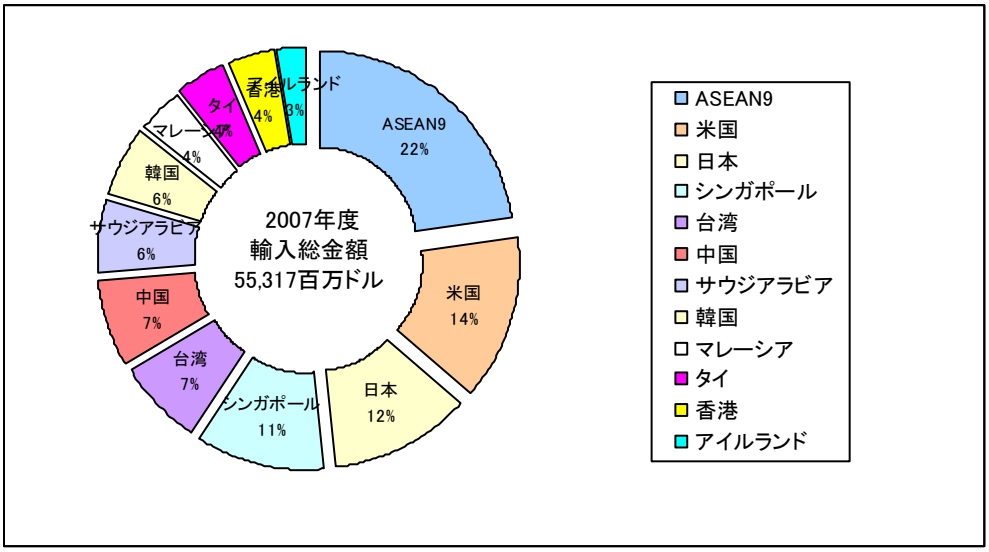
国別の貿易額は、輸出で米国、日本、香港、中国、輸入で米国、日本、シンガポール、台湾、中国の順となっており、フィリピンにとって、米国、日本、中国は重要なパートナーの位置付けにある。

図表 4　フィリピンの主要国・地域別輸出構成比（2007 年）



出所：JETROウェブサイト(原出所：国家統計局)

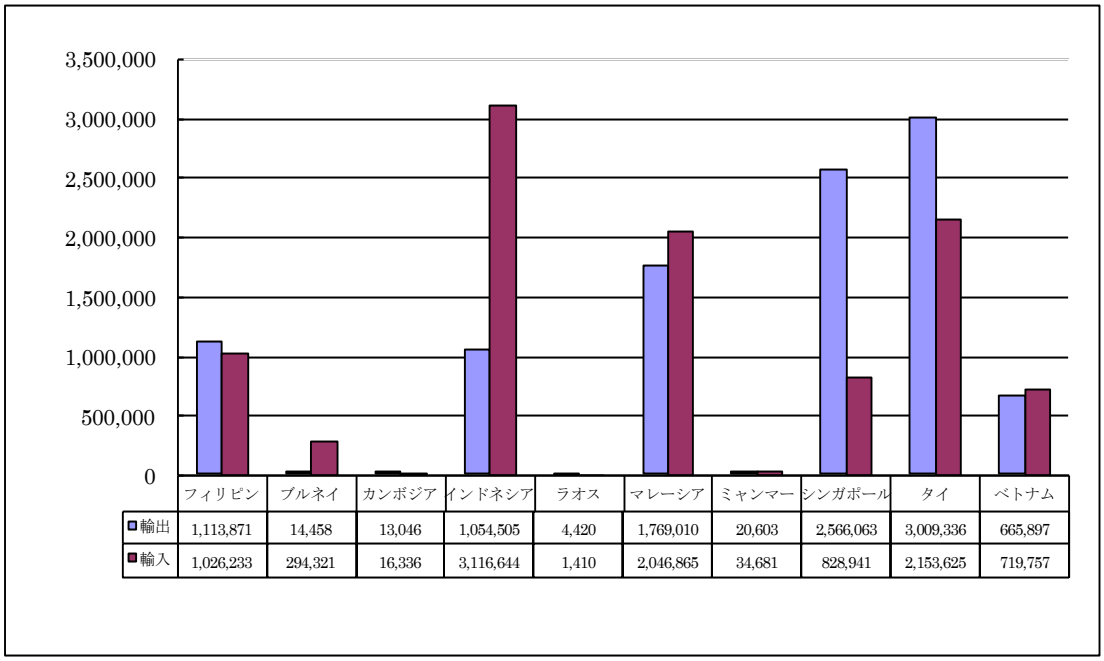
図表 5　フィリピンの主要国・地域別輸出構成比（2007 年）



出所：JETROウェブサイト(原出所：国家統計局)

日本は米国に次ぐ、第二位の貿易相手国であり、2007 年の対フィリピン貿易額は、輸出 1,113,871 百万円（前年比 6.3%増）、輸入 1,026,233 百万円（前年比 10.9%増）であった。輸出入ともに半導体電子部品を主体とした電気機器が約 40%を占めている。

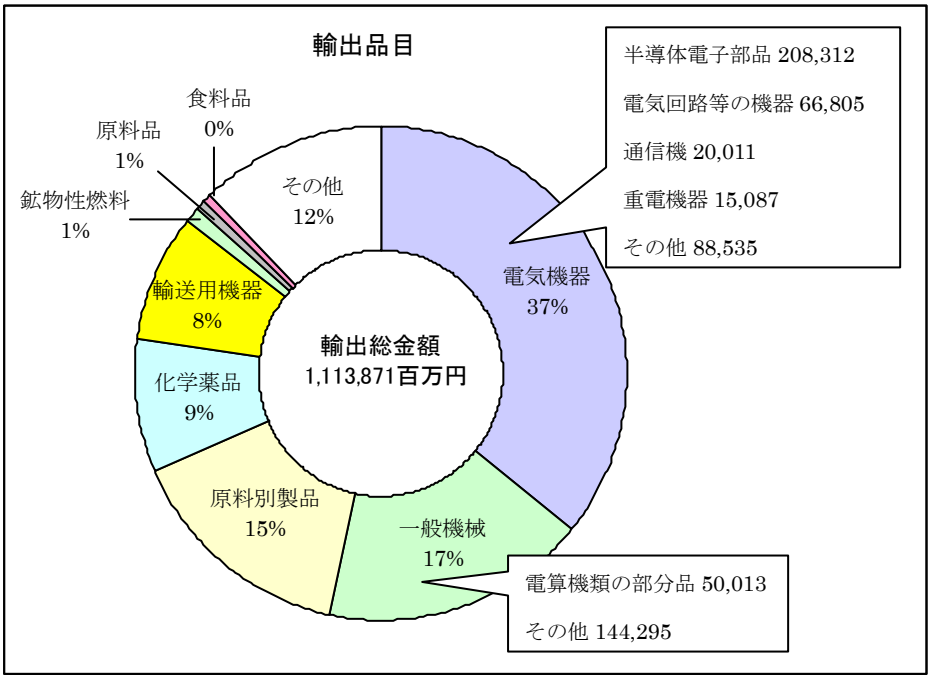
図表 6　日本の対 ASEAN 各国との貿易額（2007 年）　［単位：百万円］



	フィリピン	ブルネイ	カンボジア	インドネシア	ラオス	マレーシア	ミャンマー	シンガポール	タイ	ベトナム
輸出	1,113,871	14,458	13,046	1,054,505	4,420	1,769,010	20,603	2,566,063	3,009,336	665,897
輸入	1,026,233	294,321	16,336	3,116,644	1,410	2,046,865	34,681	828,941	2,153,625	719,757

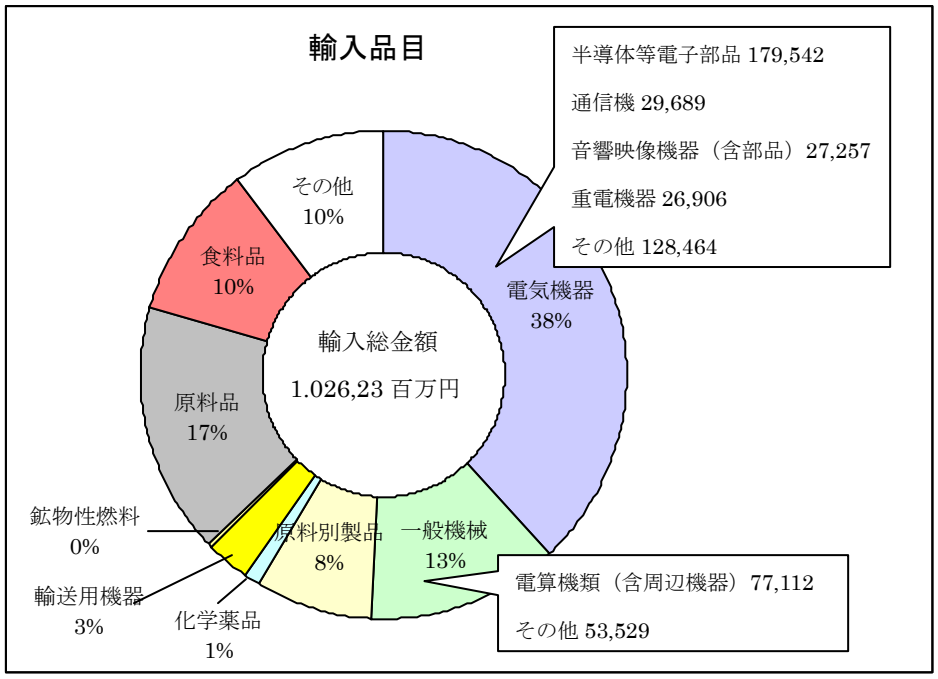
出所：日本アセアンセンター(原出所：財務省貿易統計)

図表 7　日本の対フィリピン輸出品目（2007 年）　［単位：百万円］



出所：日本アセアンセンター(原出所：財務省貿易統計)

図表8　日本の対フィリピン輸入品目（2007年）　　［単位：百万円］



出所：日本アセアンセンター(原出所：財務省貿易統計)

（4）労働力人口

2008 年 4 月の推計では、年齢 15 歳以上の人口は 5,770 万人であり、その内労働力参加率は 63.2%で、3,640 万人が労働力人口となっている。

雇用労働者は 3,350 万人、失業者は 290 万人で、失業問題は教育と貧困問題が大きな原因となっている。

また、労働者の共通の問題は、低賃金であることであり、多くの優秀な学生は国内で就職するよりも賃金の高い海外に職を求める傾向にある。

図表 9　労働力人口（2006 年～2008 年）

	2006 年 4 月	2007 年 4 月	2008 年 4 月
15 歳以上の人口（千人）	54,970	56,411	57,700
労働力参加率（%）	64.8	64.5	63.2
就業率（%）	91.8	92.6	92.0
失業率（%）	8.2	7.4	8.0
不完全就業率（%）	25.4	18.9	19.8

出所：OVTA ウェブサイト（原出所：Income and Employment Statistics Division, Household Statistics Department, National Statistics Office）：2008 年 4 月の数値は暫定値。

（5）最低賃金

フィリピンでの法定最低賃金は、労働雇用省（DOLE)、国家経済開発庁（NEDA)、貿易産業省（DTI）の各々の地方事務長と労働者側、使用者側から各 2 名の委員によって構成される地域賃金生産性委員会（RTWPB）によって決定され、賃金命令として発布される。 2008 年度の最低賃金改正は、2008 年 6 月 14 日に施行され、前年比 17～20 ペソ上昇した。

フィリピンの一般労働者の賃金は、ASEAN 各国と比べてみても、決して優位とは言えなく、高学歴の優秀な人材が豊富で容易に雇用できることから、労働集約型よりも優秀な人材を活用した、設計に重視を置いた生産や、高度な組立技術を要する少量多品種に対応した生産に向いている。

図表 10　非農業及び農業部門地域別法定最低賃金（2008 年 6 月）

「単位：日給・ペソ」

地域	発行日	非農業	農業	
			農園	農園以外
マニラ首都圏	2008/6/14	345～382	345	345
コルディリュエラ行政地域	2008/6/16	243～260	226～242	226～242
イコロス地方	2008/6/22	220～240	220	195
カガヤン・バレー地方	2008/6/15	227～235	215～223	215～223
中部ルソン地方	2008/6/16	251～302	236～272	216～256
カラバルソン地方	2008/6/1	236～320	216～295	196～275
ミマロバ地方	2008/6/19	240～252	198～207	178～187
ビコール地方	公告の 15 日後	196～239	207～217	187～197
西ヴィサヤ地方	公告の 15 日後	240～250	218	208
中部ヴィサヤ地方	2008/6/16	222～267	202～249	202～249
東ヴィサヤ地方	2008/6/16	238	219	219
サンボアンガ半島地方	公告の 15 日後	240	215	195
北ミンダナオ地方	2008/6/1	241～256	229～244	229～244
ダバオ地方	2008/6/16	265	255	255
ソクサージェン地方	2008/6/16	245	225	220
カラガ地方	2008/6/20	233	223	203
イスラム教徒ミンダナオ自治地区	公告の 15 日後	210	210	210

出所：OVTA ウェブサイト（原出所：：National Wages and Productivity Commission）

（6）日系企業進出状況（2007 年度末現在）

① フィリピン日本人商工会議所会員（マニラ） 538 社
セブ日本人商工会議所会員 113 社

＊出所：日本アセアンセンター（原出所：日本商工会議所）

② PEZA エコノミックゾーン内日系企業 589 社（内、中小企業 338 社）

＊出所：フィリピン経済特区庁

4．投資概況

1970 年代に欧米の大手半導体メーカーの進出によりフィリピンの経済が活性化した。1980 年代から 1990 年代前半のマルコス政権及びマルコス政権崩壊後のアキノ政権時代の政治・社会情勢の混乱により、外国からの投資が一時減退したが、アキノ政権の貿易自由化、外国投資自由化を引き継いだラモス政権の積極的な海外からの企業誘致策により、1990 年代後半に外国投資が急速に拡大した。日本からの投資もこの時期から活発となり、大手企業、特にパソコン周辺機器（フロッピーディスクやハードディスク）、半導体部品の進出が集中し、フィリピンはエレクトロニクス製品の生産拠点となっている。

フィリピン経済特区庁（PEZA）の報告によると、PEZA エコノミックゾーンへの 13 年間（1995 年～2007 年）の累計投資額は 11,730 億ペソで、製品別投資内訳は、電子部品・半導体 50.94%、電気機器 7.55%、IT サービス 7.18%、交通・車両部品 6.52%、薬品・化学薬品 2.75%、医療・精密医療機器 2.3%、ゴム・プラスチック製品 1.74%、繊維・衣料 1.1%、その他製造業 19.92%となっており、他の ASEAN 各国と比べ、家電メーカーの進出が少なく電子産業のアジアの拠点となっている。

この背景には、1980 年代の日本の自動車・家電メーカーの海外進出時期に政治・社会情勢の混乱により、フィリピンが敬遠されたことにもよるが、手先が器用で勤勉な国民性、安価で豊富な労働力に加え、英語圏であり、若い技術系の優秀な人材が豊富であり、容易に雇用できることが電子産業メーカーに適していたと言える。

最近では、欧米との時差を生かした、ビジネス・プロセス・アウトソーシング（BPO）分野でのバックオフィス業務や IT 分野でのコールセンター等の進出が目立っている。

対日関係においては、2006 年の国交正常化 50 周年を契機に両国間が緊密となり、2008 年に発効された改正日比租税条約および日比経済連携協定により、両国間の活発な貿易の拡大、投資活動が期待されている。

日本はフィリピンへの主要投資国の一つであり、2007 年の直接投資は 386 億ペソで、前年比 92.3%の伸びとなった。主要進出企業は、自動車部品、電機・電子部品、機械等に加え、IT 関連のソフト作成機能やバックオフィス機能のハブ化とともに大型機械・プラントメーカーが設計・製図等の作業をフィリピンへ移管してきている。フィリピン日本人商工会議所によると、2008 年 9 月現在での会員登録日系企業は 538 社で、製造業は約 50%となっており、IT 関連企業は 14～15%を占めている。

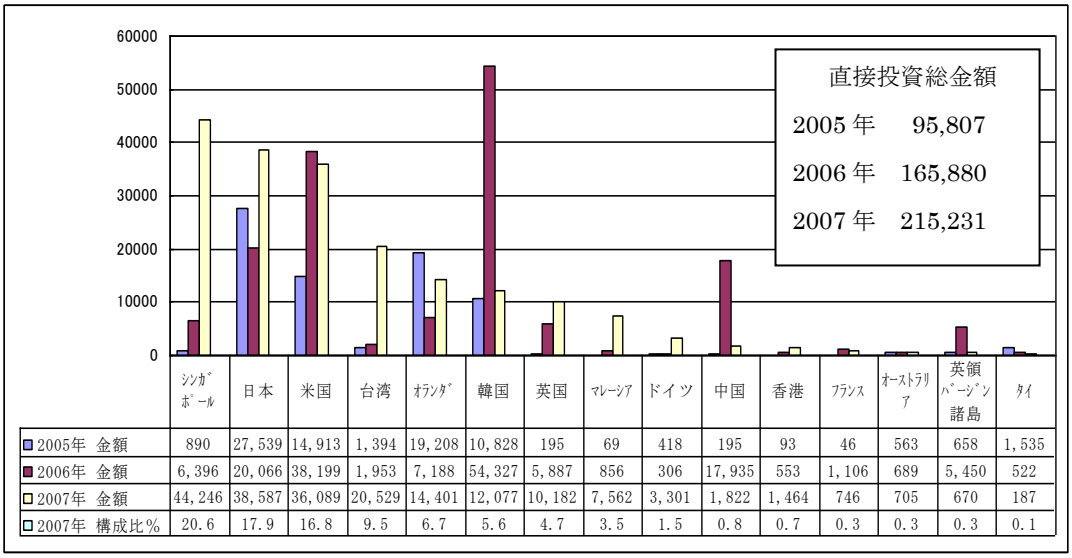
＊出所：日本アセアンセンター「フィリピン投資セミナー」

図表 11　ASEAN 主要国の投資環境比較

	フィリピン	マレーシア	タイ	インドネシア	ベトナム
人口（万人）	8,857	2,657	6,304	22,200　*1	8,520
公用語	フィリピン語、英語	マレー語	タイ語	インドネシア語	ベトナム語
GDP 実質成長率（%）	7.3	6.3	4.9	6.3	8.5
名目 GDP 総額（億ドル）	1,441	1,867	2,461	4,328	707
労働力の特徴	・若年労働者の雇用が容易 ・性格は明るく勤勉 ・教育レベルが高く、優秀な人材が豊富 ・英語が通じる	・穏やかな性格 ・熟練労働者、技術者不足 ・外国人労働者も受け入れている ・3K 労働を嫌う風潮	・バンコクを除き労働力は豊富 ・性格は真面目、温厚だが誇り高い ・教育水準は高いが、管理者のレベルは不十分	・失業率が高く、労働力は豊富 ・若年労働者の雇用が容易 ・イスラム教徒が多く、1 日 5 回の祈りが義務付け	・若年労働者の雇用が比較的容易 ・性格温厚、勤勉、器用 ・管理者、技術者レベルは不十分 ・低労働コストが魅力
労務問題	転職者多く、組合活動活発	人材難	技術者不足	現地人管理者に課題	豊富で勤勉な労働力
インフラ	港湾、道路に難	整備	工業団地充実	一部で未整備	改善中
進出日系企業数（社）*2	651　*3	564	1,291	417	705

出所：JBIC、外務省、JETRO、JCCI より再編　数値は 2007 年。*1 は 2006 年、*2 は現地日本商工会議所登録会員数
*3 はフィリピン日本人商工会議所、セブ日本人商工会議所の会員合計数

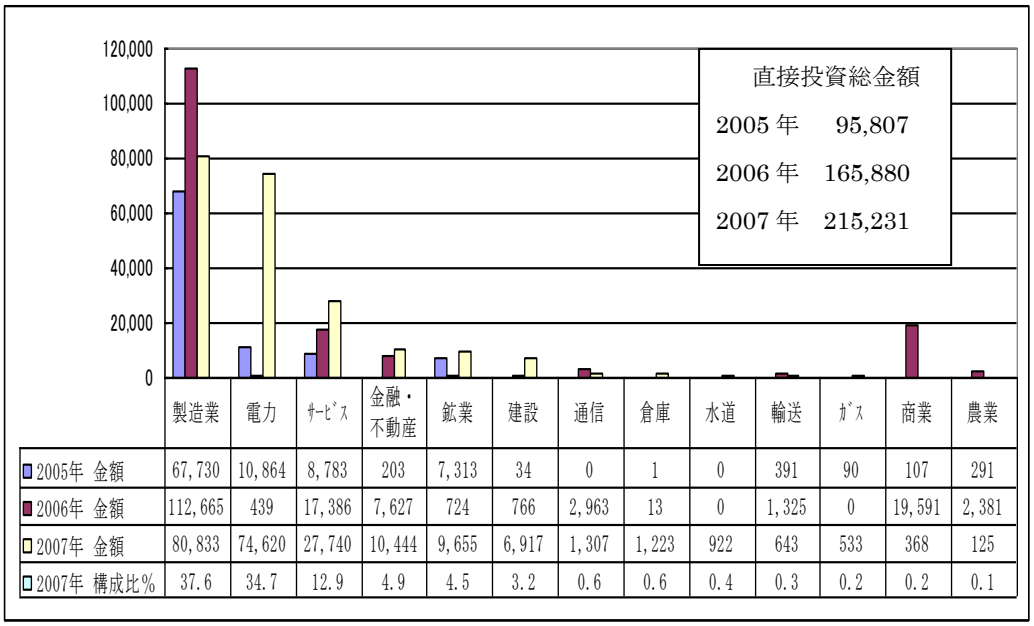
図表 12　フィリピンの国・地域別国内向け外国直接投資（認可ベース）「単位：100 万ペソ」



	シンガポール	日本	米国	台湾	オランダ	韓国	英国	マレーシア	ドイツ	中国	香港	フランス	オーストラリア	英領バージン諸島	タイ
2005年 金額	890	27,539	14,913	1,394	19,208	10,828	195	69	418	195	93	46	563	658	1,535
2006年 金額	6,396	20,066	38,199	1,953	7,188	54,327	5,887	856	306	17,935	553	1,106	689	5,450	522
2007年 金額	44,246	38,587	36,089	20,529	14,401	12,077	10,182	7,562	3,301	1,822	1,464	746	705	670	187
2007年 構成比%	20.6	17.9	16.8	9.5	6.7	5.6	4.7	3.5	1.5	0.8	0.7	0.3	0.3	0.3	0.1

出所：JETRO(原出所：国家統計調整局)

図表 13　フィリピンの業種別国内向け外国直接投資（認可ベース）「単位：100 万ペソ」



	製造業	電力	ｻｰﾋﾞｽ	金融・不動産	鉱業	建設	通信	倉庫	水道	輸送	ｶﾞｽ	商業	農業
2005年 金額	67,730	10,864	8,783	203	7,313	34	0	1	0	391	90	107	291
2006年 金額	112,665	439	17,386	7,627	724	766	2,963	13	0	1,325	0	19,591	2,381
2007年 金額	80,833	74,620	27,740	10,444	9,655	6,917	1,307	1,223	922	643	533	368	125
2007年 構成比%	37.6	34.7	12.9	4.9	4.5	3.2	0.6	0.6	0.4	0.3	0.2	0.2	0.1

出所：JETRO(原出所：国家統計調整局)

第Ⅲ章　フィリピン進出日系中小企業のための経営課題解説

Ⅲ―１．「経営者が知っておくべきフィリピン税の落し穴」 ---------- 19
公認会計士　瀧　龍太郎　氏

Ⅲ―２．「労務管理の課題と対応～採用から解雇まで～」 ---------- 40
労務コンサルタント　竹澤　清見　氏

本章は、フィリピンにおいて平成 20 年度に開催された本事業に係わるセミナーでの各専門家のご講演録及び資料を基にとりまとめたものです。なお、それぞれの内容に関しては各専門家の考えや解説であり、当協会の考えや立場を示したものではありません。実際に、当該情報を基に行動を起こされる場合は、必ず事前に弁護士、公認会計士、労務コンサルタント等の専門家にご相談下さい。

Ⅲ―１　「経営者が知っておくべき税の落し穴」

公認会計士　瀧　龍太郎

１．控除対象源泉税と付加価値税 ---- 20
（１）控除対象源泉税（CWT）の仕組み ---- 20
（２）所得控除の対象となる源泉徴収（CWT） ---- 21
① Creditable Withholding Tax（CET：控除対象源泉税） ---- 21
② Final Tax（確定税額） ---- 21
（３）源泉税を控除する場合の手続きの留意点 ---- 22
（４）付加価値税（VAT）の還付 ---- 22
２．税務調査の対応と手続き ---- 24
（１）税務調査の流れ ---- 24
① 調査予告 ---- 25
② 非公式の協議 ---- 25
③ 最初の調査通知 ---- 25
④ 時効利益の放棄 ---- 25
⑤ 調査の討議 ---- 26
⑥ 罰金 ---- 26
⑦ 税務法廷に提訴するかの選択肢---- 26
⑧ 良くある税務調査の指摘事項 ---- 28
３．租税条約の概要と手続き ---- 29
（１）配当に関する源泉徴収 ---- 30
（２）利子・利息支払に係わる源泉徴収 ---- 31
（３）ロイヤリティ ---- 31
（４）租税条約の手続き ---- 33
４．個人所得税申告 ---- 34
（１）個人所得税の計算方法 ---- 34
（２）納税方法 ---- 35
５．その他（不当留保金課税） ---- 37
６．共和国法 9504 の概要 ---- 38

税金と言うと会社にとってはひとつのコストであるが、法律上で義務づけられている費用であるため、これを回避することはできない。

TAX プランニングと言うか、税務コンプライアンスといった場合、抜け穴を使って税金を払わないようにすることではなく、取引に掛かってくる税金をその通りに法律に則って支払っていく、これが本来の考え方である。もちろん日本とフィリピン等では税制が違っているので、フィリピンの税法に従って税金を払うのであるが、フィリピンの環境では法律に書いて

あることと違っていたり、うまくいかなかったりということがある。

本稿では、税金の仕組みを一から説明することではなく、今、現在直面している問題点について、ポイントを絞って解説していく。

１．控除対象源泉税と付加価値税

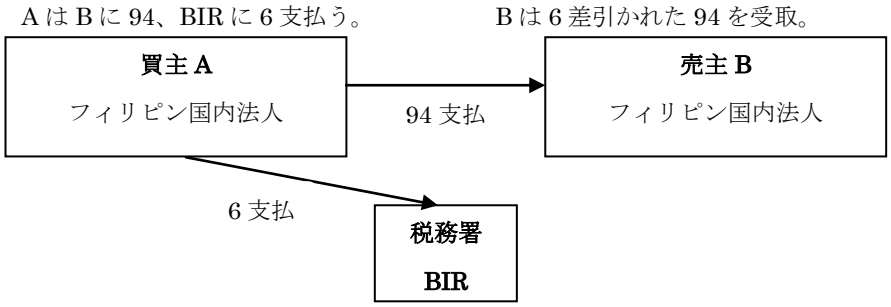
（１）控除対象源泉税（CWT）の仕組み

フィリピンでは、源泉税のことを Withholding Tax（源泉徴収税）と言っている。基本的なことだが、これは税金を負担する側の税務の支払い方法に関する言葉である。

図表１のように、買主が売主から何か買ってその対価として 100 払うという場合に、源泉徴収をする義務は払う側（買主）ということになり、その受取る側（売主）の税金になるわけで、支払いは買主ということで源泉徴収の義務は払う側にある。

図表１　源泉徴収の仕組み

例＝B は A に対して財貨又はサービスを提供し、その対価は 100 であるとする。当該取引額に対して 6 の源泉徴収が課税される場合。



税額 6 は売主 B に課される税金であるが、源泉徴収義務は支払者（源泉徴収代理人）である A にある。源泉徴収が行われない場合、税務署は買主 A に源泉徴収漏れを指摘できる。フィリピンでは対象となる源泉徴収の範囲が幅広く設定されている。

この理解から、税務署として税務調査をする場合に、税金を払ってないということになれば、払った側（買主）に源泉徴収漏れになると指摘することができる。従って、常に税務調査で源泉徴収を指摘されるということは、取引の相手方が負担する税金ではあるけれども払う側が源泉徴収を忘れたということで指摘されるわけであって、税務署としては払う側から源泉徴収を取るけれども、「あとの関係は当事者間でやって下さい。」という仕組みである。

そしてもう１つ、フィリピンではよく言われるように、源泉徴収の義務が生じるタイミングというものがある。例えば、日本の親会社からフィリピンの子会社が借入をしていて借入金に対して利息を払っている場合、こちらの利息を払っているけれどもなかなか会社の業績がうまくいかないため、資金繰りもあって、利息を払わずに費用だけを立てている場合、子会社の決算書上で負債のほうに未払いだけが溜まっていく。このような場合、未

払いの利息は溜まっているけれども、税金も滞納していいかというともちろんそのようなことはできない。税金というのは、源泉徴収義務の期日が来たらその時点で取ることになる。特に、配当金や経営指導料や技術支援料等も支払いの遅延ということで、源泉徴収していなければ同様の指摘を受けるということになるので、注意いただきたいところである。

（２）所得税控除の対象となる源泉徴収（CWT）

① Creditable Withholding Tax（CWT：控除対象源泉税）

フィリピンでは源泉徴収による納付という取引が非常に幅広く設定されており、租税条約に関係する取引である利息、配当、ロイヤリティ、賃金（個人の税金であるが）に関しては、会社の義務として源泉徴収する義務がある。（最終源泉税：Final Withholding Tax）

他に、民間企業売上トップ 10,000 社に対する拡大源泉税が義務付けされている。（拡大源泉税：Expand Withholding Tax）

歳入規則 2-98 では、源泉徴収が必要となる支払額を 1%～15%の範囲で規定している。取引によって定められた所得額の一定率を、控除対象源泉額（CWT）として、顧客が差引き、BIR（内国歳入庁）へ納付する。CWT は期末に法人税申告書上において、計算した所得税額から控除することができる。

② Final Tax（確定税額）

Final Tax は日本語で言うと、最終税額、確定税額、分離課税と言うが、これはいったん取引で払ってしまえばそれで終わりという税金である。

例えば、預金の利息はペソ建て預金であれば 20%、外貨建て預金であれば 7.5%源泉されて受けとるが、これが確定税額である。

次に、土地の売買は資本財と見なされない土地であれば、売却価格か公正価格のいずれか高いほうの総額の 6%を払う必要があり、これも源泉徴収で取られていく確定税額である。

更に、株式の売却は非上場株式の売却、譲渡から生じたキャピタルゲインに対し、5%から 10%のキャピタルゲイン課税がかかり、これも確定税額である。

CWT は所得の前払い、すなわち所得税を分割払いにしているのに過ぎないので、EWT や利息配当使用料の税金は、期末に税額控除、所得の税額から引くことが出来る。

この CWT のうち、拡大源泉徴収税（Expanding Withholding TAX）がなかなかくせ者で、トップ 10,000 社については、取引ごとに細かく業種ごとに 5%とか 10%とか決まっている。これは期末期に法人税の申告書で控除できるが、法律で書いてある税率が果たして適用出来るのか、これが相手との間で合意が出来ていないと、この取引が 5%なのか 10%なのか曖昧であるとトラブルになってしまう。特に、このトップ 10,000 社の源泉税については、取引相手先との間で価格に含めるのかどうかということを十分議論して欲しい。

（3）源泉税を控除する場合の手続きの留意点

フィリピンでの期末所得税額の手続きでは、BIR から源泉徴収票（BIR Form 2307）により源泉税額を源泉徴収したという証明を貰っておく必要がある。これは所得税額控除の要件になっているので、これが無いと法人税の申告で税額控除の否認を受ける理由になってしまう。

次にタイミングがある。その期の税額証明を翌期に入手した場合でも、その課税年度に対応する税額控除とされなかったら翌期に含めることが出来ないため、修正申告となり、常に否認の対象となるリスクがある。文書がらみの要件はきちんとすべきである。

また、赤字の会社やタックスホリディの会社は必然的に控除出来ないので、源泉税のみが溜まっていくことになる。将来の課税所得から引くという選択しか出来ない結果になってしまうので、翌期の課税所得を見込んで還付申請をするのか、それとも将来繰り越すのか、これを考えて処理する必要が出てくる。

（4）付加価値税（VAT）の還付

VAT ゼロレート取引、還付対象となるゼロレート VAT というのは輸出取引を指す。直接輸出や間接的な輸出による売上に対応して支払った VAT は、ゼロレートに帰属するとして、還付の対象となる。

現在、還付できる VAT は、VAT ゼロレート取引と会社を閉める（清算して撤退する）場合の 2 つだけである。普通の取引で出てきた借方 VAT 残高は、日本みたいに還付の対象にはならない。輸出と国内販売を両方行っている場合、支払った VAT のうち、輸出売上に対するものと、国内売上との割合で比例按分して、輸出割合部分をゼロレート取引 VAT として計算した額を還付の対象に出来る仕組みになっている。

VAT の還付に関しては、フィリピンでは遅いということで有名である。

還付の時効は、請求を四半期毎の VAT の納付期限から起算して 2 年以内に行う必要がある。2 年を過ぎると還付を請求できる権利が失効するため、溜まってから一度に行うということができない。

図表 2 に否認事由の例を挙げているが、必要な書類が揃っていない、インボイスがコピーではなくオリジナルでなければダメ、レシートの書式が欠けている、請求書の日付があっていない、2 年超えている、補足資料が対応（調整）されていない、ゼロレートに対応する VAT の集計の計算が出来ていない等で否認を受けてしまう。

これは調査官によっては指摘することが度々異なり、こうすれば大丈夫という方法は本当になく、担当が変わるとまた一からやり直しとなる。還付の審査に当たって、VAT 還付に関する個別の支払証憑を取出して 1 点 1 点見せると、次は会計帳簿との突合せを求められることになり、帳簿を開くと今度は別の新規事項がそこから出て来て、「では還付金額と相殺しましょう。」となる。結果、還付してもらうつもりが逆に払うことになってしまったというようなおかしなことにもなりかねないので、小額の還付はしないほうがよいというアドバイスをすることさえある。

図表 2　VAT 還付申請の結果と否認事由の例

結果

1．還付請求の却下事由となる。

2．TCC/還付認定額の減額事由となる。

3．調査の遅れの事由となる。

4．歳入地区事務所へ差戻し事由となる。

否認事由の例

1．インボイスやレシートの書式が、内国歳入法第 237 条第 112 項（A)、及び歳入規則 7-95 が定める書式に順守していない。

2．インボイスやレシートのオリジナルが添付されていない。

3．ゼロレート取引に関するインプット VAT について申告していない。

4．発生から 2 年以内に手続きがなされていない。

5．還付又は TCC 請求としてインプット VAT の申告が適切になされていない。

6．対象期間外の還付請求。

7．VAT 申告書に基づいて計上された売上と監査済財務諸表の売上金額との差異が適切な補完資料により調整されていない。

8．資本財の購入に支払われたインプット VAT 残高も含めて還付請求されている。

9．バランスシートと VAT 申告書に計上されたインプット VAT の超過残高が調整されていない。

10. VAT 申告書に記載されたゼロレート売上金額と還付金額が一致していない。

11. ゼロレート取引に関するインプット、アウトプット VAT の相殺、配賦計算が不完全、又は作成されていない。

12. 売上と仕入のサマリーリストが RAMO や RAO 様式に準拠していない。

13. 直接輸出、有効ゼロレート売上に関する証明資料に不備がある。

①ゼロレート取引の申請と承認

②輸出事業者（BOI）の認証

③対象課税期間における BOI、PEZA の恩典付与の証明

フィリピンの税務署には予算がないため、現金の確保がなかなか難しい。そこで、会社が支払うべき他の税金の支払いに当てることのできる税額控除証明（TCC : Tax Certified Credit）の発行を申請することになるが、それでも 2 年～3 年かかってしまう。

これは、会社の減税や赤字であると、自分の会社で使うわけにいかないため、転売することになる。転売を扱っているブローカーや市場があるが、偽造だとか、詐欺だとか、いろいろと問題になっている。なお、5 年以内に使用しないと、また書き換え申請ということになる。従って、何年かけて回収できるのか、金利や歩留も踏まえて、本当に必要なのかということを判断することが必要になる。

VAT は、本来消費者が負担すべき税金であるから還付してもらわないと法律上機能しな

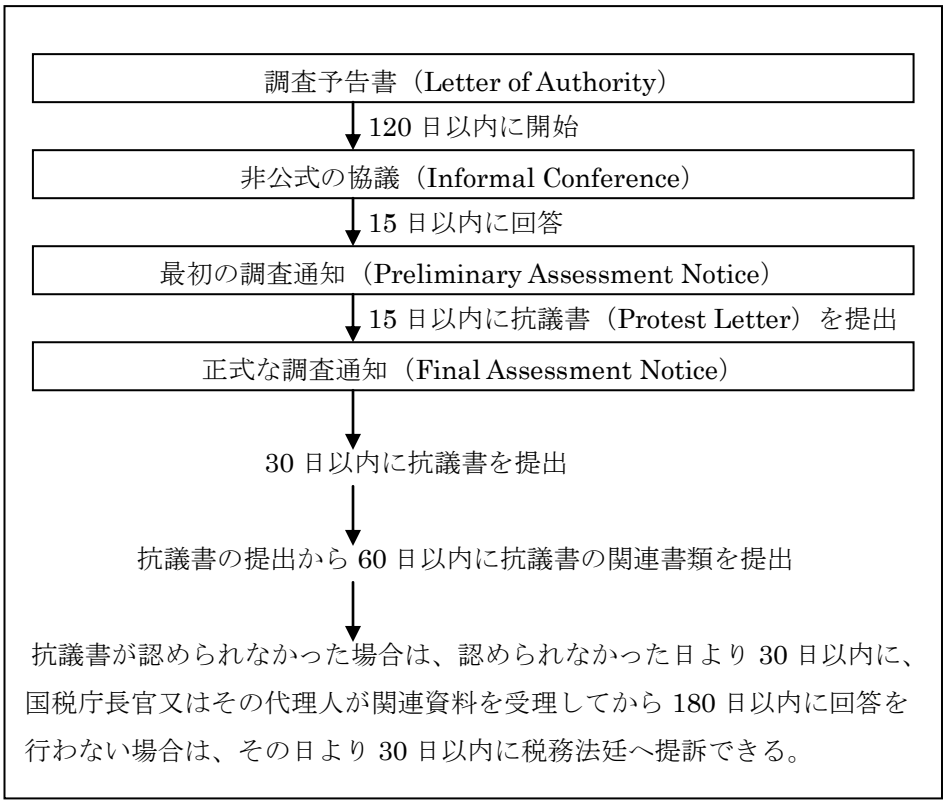
い。ところが、フィリピンでは税務当局に対する徴税圧力が強すぎるので、かつての 70%キャップの規定だとかおかしな規定が出てきたりする。

私は、還付問題は、政治的な問題だと思っている。個別の納税者がたとえ文書を完全にして、適切に手続きを踏んでも、我々会計事務所が評価レポートを提出して持って行っても、当局のトップが対応を変えていただかないと動かない。納税者の個別対応で解決しないので、外国企業に共通の問題として、むしろ商工会議所や大使館といった公的な機関からの後押しを頂きたいと申し上げておく。

２．税務調査の対応と手続き

（１）税務調査の流れ

図表 3　税務調査の流れ



税務調査は、最初に、調査予告通知（Letter of Authority）がやって来る。所謂、これから税務調査をしますと言う通知である。

税務調査が開始されて、調査内容について、非公式の協議、最初の調査通知、正式な調査通知の段階のあと、最終的に折り合いがつかなければ、司法上の裁判の手続きと手段が用意されている。

納税者として納税不足分についての、支払いが行われ、支払い完了後に、ターミネーションレターという通知に確認スタンプが押されれば、調査終了となる。これは、その年度についてこの会社に納税漏れはないということを証明したレターである。

以上が税務調査の流れの概要である。

① 調査予告

調査予告の段階では、調査予告書をじっくり見て、正当性を持って権限を持った人が会社に送ってきているのかということを確認する必要がある。

調査の対象年度が記載されているか、その年度の特定の税金の種類まで書いてあるか、細かく書いてあることもあるので、その特定の税金を対象とした調査が行われるのか、正式な権限を持っている人にサインされたレターをよこすようになっているか等々、基本的な様式に欠陥があったら、無効を主張できる。

また、税務署は LOA（調査予告書）を発行してから 120 日以内に内部に調査結果を報告しなくてはならない。調査結果とは、非公式の協議の段階で、これだけの事項を指摘されたということを BIR 内部に通達することである。従って、LOA が発行されたのに、3 ヵ月以上音沙汰がない、何も調査が始まらない、何も指示を言ってこない、というのであれば、BIR は Letter of Authority 再発行という手続きを踏む必要があるという内部規定がある。これは知っておくと良い。

また、同じ担当官が、同一の会社を 2 年以上継続して税務調査をやってはいけない。昨年と同じ人がやってきたら、調査を拒否することができる。

更に、税務調査は、その年度に一回受けて調査が終われば、不正、虚偽記載があった場合を除いて、単一の事業年度に複数回の調査が入ることはない。

② 非公式の協議

次に Informal Conference である。これは非公式の協議と訳しているが、いろんな形で報告がなされる。ただ手書きで書いてサインだけして送られて来ることもある。

通常、納税者は Informal Conference に対して 15 日以内に回答するとされている。ただし、この 15 日というのは、なかなかフレキシブルで、15 日にちょっと準備できないので延長してくれと弁護士に頼むと、延長の申請依頼を BIR に提出して回答期限を伸ばしてくれるということもある。

③ 最初の調査通知

非公式の協議のあと、Preliminary Assessment Notice（PAN）が発行される。

これは税務署から正式に発行され、税の規定に則って、調査事項の詳細を書いて承認を得たものであるから、内容は十分吟味する必要がある。各種の税金に加えて、利息とペナルティーがしっかり計算されており、基本的な計算がしっかりできているか確認いただきたい。かけ算、足し算、そのようなレベルで間違っていた場合もあったと聞く。

④ 時効利益の放棄

税務署が、納税者へ税務調査を行うことができる期間は 3 年とされている。

これは、税務調査の対象年度の申告期限から起算して 3 年以内に、最終の Assessment Notice が発行されなければならないという意味である。従って、時効を超えて調査の最終的な通知が来ないということであれば、その時点で、たとえ調査を継続してやってい

ても無効だと主張できる。

例えば、2001 年 12 月の決算であれば、その納税申告は 2002 年 4 月 15 日までに納税申告をすることになるが、その納税申告の期限から起算して 3 年、この場合 2005 年 4 月 15 日までに税務調査通知の最終的なものが発行されなければ、時効を主張できる。

ただし、この 3 年以内に納税者と BIR との間で時効利益の放棄ということがある。これは形としては、納税者が BIR に対して Assessment Notice の発行を猶予して下さいという依頼で出すのであるが、実際には BIR がこれにサインしてくれと言って来る。日本人の担当者がそれを知らずにサインしてしまったりすると、どういう意味か分からずに時効の利益が延長されていってしまう、ということがあるので、注意が必要である。

何故このようなことをするのかと言うと、BIR からしたら調査できる期間を延ばしたい、納税者からしたら BIR から指摘された事項について、反論できる時間が欲しい、資料の準備もしたい、社内で調査したいという、このような事情もある。そのような時に合意をすれば、その分 Assessment Notice の発行ができ、それだけ調査は続く。その BIR 調査事項をまとめておいて、どうもこれは払う必要になりそうだけれども、調査時間が欲しいという場合には、サインすることは差し支えないと思う。

⑤ 調査の討議

最終的な Assessment Notice に対して、30 日以内に抗議文書を提出し、抗議文書の提出から 60 日以内に補足資料を出すことで、補足資料の受理後、国税長官の回答がなければ、180 日の期間を経た後に、30 日以内に CTA（税控訴裁判所）に提訴するか、国税長官が、CTA にて判断するとの決断を待つかの選択をすることになる。

⑥ 罰金

追徴金は一回切りで、本税に対して 25%である。しかし、不正や虚偽記載があった場合などの理由で 50%掛けてくることもある。

通常、不正だということは公開されず、不正情報を第三者が密告するといったことが原因でなされるケースが多い。ただし、当局はそういった情報は納税者には公表してくれない。フィリピンの BIR は、最大 100 万ペソという金額を報奨金として、密告奨励キャンペーンをしていると聞く。

利息は年利 20%で、経過した年度毎に、元本の部分について計算されている。トータル的に言うと、大体半分ぐらいは利息と追徴で占められているケースが多いようである。

⑦ 税務法廷に提訴するかの選択肢

イ）BIR からの妥協（示談）による解決

BIR との清算、妥協という清算の仕方がある。

妥協（Compromise）という言葉は、フィリピンの税法の中でも使われている言葉で、法律に則った妥協との言い方ができる。このようなものであれば、払った金額は国庫へ入る。全て、BIR の国庫に入って納付されたという証明書も出されて来るので

問題はない。

問題なのは、フィリピンの弁護士は「友好的な解決方法」と言ったことがあるが、調査団に対して個人的な便宜を与えて調査を見直してもらうということで、いってみれば賄賂である。税務調査の最中に、経理部長だけ別室に呼ばれて、「この調査結果をそのまま当局に報告すると大変なことになる。私を通してもらったら 10 分の 1 にして差し上げる。」と、相談を持ちかけられ、一旦払ってしまったら、これは確実に情報が流れる。BIR のみならず会社やグループ会社にまでにも情報が伝わり、そのような会社ということで、毎年毎年ゆすりたかりの対象になると言われている。

とにかく最初の税務調査が肝心だと思う。揺さぶれば、何か出るというように思わせないことである。

ロ）税務法廷への提訴

税務法廷に提訴の選択であるが、現在親会社からもコンプライアンスに関しては、厳しく言われている事と思う。従って、不当な調査に対して断固訴訟も辞さずとの立場はよく判る。

図表 4　税務法廷に提訴の選択肢

1．BIR から提示された妥協（示談）による解決

① メリット

- 現時点での税務調査は修了。

② デメリット

- BIR が提示する妥協案が明瞭でない場合。
- BIR へ前例を提供。
- 密告により問題が発生する可能性。

2．税務法廷への提訴

① メリット

- 争点を解消できる。
- 裁判所が会社を支持すれば、支払を回避しうる。

② デメリット

- 訴訟費用。
- 長期に渡る可能性。

税務法廷の段階については、私どもは、訴訟上の案件ということで法律事務所の管轄になってしまうので、そちらに相談を頂きたいが、個人的な感覚では、フィリピンの BIR を相手に外国企業が税に関して訴訟を起こしても、どちらかというと BIR も会社の味方をしてくれなく、とにかく時間だけがかかって長引いてしまうと言う感じがする。

しかし、コンプライアンスをはじめ、対外的な信用というのも肝心で、内部不正、第三者よりの密告や従業員への脅迫だとか、問題が複雑に絡まってくれば、会社の信

用やブランドにも傷が付くし、税金の問題だけではないので訴訟を選択しても良いと思う。あとは親会社や法律事務所と十分検討して頂く事になる。

⑧ 良くある税務調査の指摘事項

良くある税務調査の指摘事項で挙っているのが、図表 5 に示すように、源泉徴収漏れ、サービス営業やリース料の海外への支払い、ロイヤリティの源泉税、PEZA の 5%損金の不算入項目、登録事業以外の所得に対しての 35%課税等で、全体の 7 割を占めている。

図表 5　良くある税務調査指摘事項

1．源泉徴収
- 海外への支払に関わる最終源泉税（FWT）の徴収漏れ。
- 租税条約申請手続漏れ、税率違い。
- 国内取引にかかる拡大源泉税（EWT）の徴収漏れ。

2．法人所得税
- PEZA の 5%総所得課税の損金不算入項目。
- 登録事業以外の所得計上（固定資産売上、副産物売上、為替差損益等）

3．フリンジベネフィット課税
- 住居、車両、日本への帰国出張旅費（資料不足）。

4．VAT
- VAT 申告漏れ＝VAT 申告書と財務諸表の突合。

5．印紙税未納付

土地会社への貸付金について利息を取っているある企業から、「これは 35%の税金がかかりますか、5%のどっちでしょうか。他社の非課税の判例を添付して、反論のレターを提示しているが、現在は BIR の市レベルの預かりとなっています。」という質問があったが、残念ながらこれは 5%で計上はできない。

受動的な所得（利息や配当）については、登録事業とは認めないというのが当局の見解である。ルーリング（事前承認）なしでこのような処理を行うことはお勧めしない。

ルーリングというのは、個別に税務署が申請者に対して審査した上で発行されるというもので、他の会社で認められたからうちでも適用できるか、といったらなかなかそのようにいかないことがある。どうしてもということであれば、やはり弁護士に相談したほうが良い。

あとは、フリンジベネフィット（賃金以外の付加給付）課税がある。これもポピュラーなところで、BIR の内部でもマニュアル化されているようである。取れるところがないと、最後に、旅費、交通費の資料不足や出張費等を指摘して来る。また、日本人が使う車両、家賃やゴルフのプレイ代もよく指摘される。

３．租税条約の概要と手続き

次に租税条約について説明する。

租税条約というのは、正式には二国間での二重課税及び脱税を防止するための条約と呼ばれ、1980 年に東京において日本とフィリピンとの間で締結された。

各国の税率や税制はそれぞれ異なり、日本なら日本、フィリピンならフィリピンの税制で異なるが、特に頻度の高い国際取引（投資）である日本からフィリピンに投資する場合に関係する配当や利息、ロイヤリティ等の投資所得については一定の源泉税率を決めておいて、投資行為を誘発しようとの目的からできている。

図表 6　日比租税条約

正式名称

- 「二国間での二重課税及び脱税を防止するための条約」
- 1980 年 2 月 13 日に東京においてフィリピン、日本の両国間協約として署名。

主な趣旨

- 各国が有する課税権を調整するもので、該当する取引につき、国内法の規定より軽減された税率が適用される。
- その他の国際取引についても記載している。

租税条約改定議定書

- 2006 年 5 月に日本とフィリピンの政府間で日比租税条約の改定議定書の合意が行われた。
- 現在、BIR 長官の同意の署名が行われる段階にあり、今後、財務省（DOF）においても同様の署名が必要となる。
- 両省での承認後、大統領府において署名を行うために、外務省（DFA）に戻され、上院での批准を経て正式に効力が生じることになる。

条約で決まっている税率は、たいていの場合、フィリピンの国内法の税率よりも低い。従って、条約があればそれを使うのが当然有利ということになるが、税を専門にしているフィリピン人に日比の租税条約について聞いてみても、すぐに答えが返ってこないことが多い。特に、申請時に必要になる書類、これを日本側で法務局や公証人役場、フィリピン領事館に行って認証をもらうといった手続きは日本で行うことで、フィリピン人に聞いても判らないことであるから、このことは日本人も抑えておくことが必要である。

租税条約についての改定議定書は 2 年以上前の 2006 年 5 月に政府間で基本合意が行われた。財務省から発表されたこの条約改正の基本的な方針は税率を下げるということである。財務省からは税率が発表されているが、残念ながらまだフィリピンでの手続きが終わっておらず、まだ有効なものでないので、今回は現在で有効な改定前の数字を利用しての解説をする。（注：2008 年 11 月 5 日に日本とフィリピン間で日比租税条約（改訂議定書）を発行させるための外交上の公文の交換がフィリピンの首都マニラにて行われた。これにより、改訂議定書は 2008 年 12 月 5 日に発効し、2009 年 1 月 1 日以降のものに適用される。）

（1）配当に関する源泉徴収

図表 7　非居住者、外国法人への配当に関する源泉徴収

フィリピン国内法

- 非居住外国法人に対して配当を行う場合の源泉徴収税率は 35%
- 海外からの配当に対して、一切の課税を行わない国（ex.香港等）については、別の扱いで 15%

日比租税条約第 10 条

- 配当受領者が配当支払の日に先立って 6 ヵ月以上の間、支払法人の議決権株式又は発行済株式の 25%以上を直接に所有する法人の場合、配当額の 10%
- その他の場合は 25%
- 上記の規定に関わらず、フィリピンの投資奨励法令の下において投資委員会に登録され、投資優先産業における創始的部門に従事するものが、その受益者である日本の居住者に支払う配当に対し、フィリピンにおいて課される租税の額は配当額の 10%

非居住外国人に対して配当を行う場合、租税条約を締結していない国の場合、原則 35%であるが、日本との租税条約を使えば 10%か 25%となる。これは税務上の親会社なのかそれ以外かで扱いが分かれることになる。税務上の親会社というのは 25%以上のフィリピンの会社の株式を 6 か月以上継続して持っているということが条件となる。従って、100%子会社であれば 10%で問題はない。フィリピンの 100%子会社が配当を行えば税率は 10%で、これは支店が送金する場合にも適用される。支店でも子会社と同じようにフィリピンで所得を計上することができ、法律的には、支店は日本法人の一部ということで現地法人とは根本的な違いがあるけれども、実質的に活動できる範囲と制約がないので、支店でも適用される。なお、フィリピンで払った 10%の税金は、日本の親会社が外国税の控除手続きをすれば返してもらうことができる。

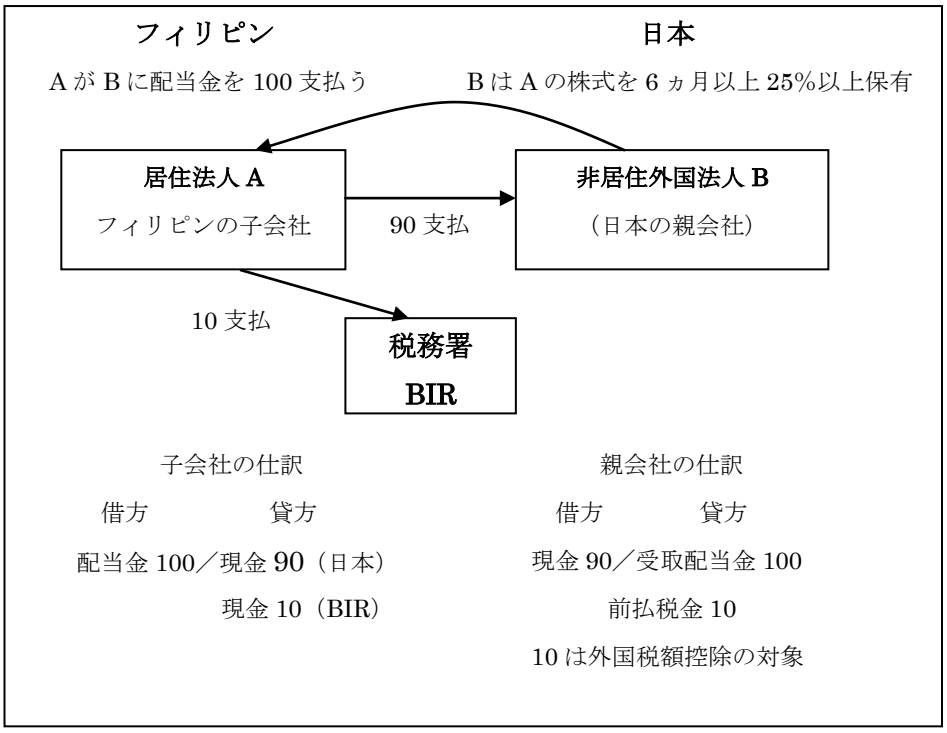
日本の会社がフィリピンに投資を行っている会社の利益を配当として吸い上げる場合、日本の親会社はそれを受け取ったならば、受取配当金として収益に計上するが、現在の日本では海外からの配当についても税金がかかる。この場合、日本の税率で税金がかかるということになり、従って、トータルで考えると、日本とフィリピンと合算して考えると、払う税金は配当しないほうが有利である。

税金だけをみたら海外子会社は利益をため込んでおくほうが有利である。なぜなら、日本のほうが配当金について高い税率で課税されるからである。外国税控除を前提としてもそうである。従って、一般的な東南アジアを含む海外で事業展開をしている会社は、税務戦略としては、なにも税率の高い日本へ配当する必要はないということになる。これに対し、2008 年 8 月の日経新聞によると、経済産業省が 2009 年度から海外子会社配当収益について非課税にしようとの税制改正の検討を始めているようである。この導入は実質的に

は 2009 年度からになるようなので、動きを注目していておくと良い。フィリピンでは税率 35%であり、日本の実効税率は 40%以上とけっこう高いが、今後、海外で利益を蓄積していこうという動きは少なくなって、日本へ配当しやすくなるということになるかもしれない。

参考までにフィリピンの会社同士が、配当した場合は非課税である。法人間配当は非課税だが、個人の場合は 10%かかる。フィリピンに持っている子会社間同士で配当する場合は、コストがかからずにできるので、何度でもやっていただいて結構である。

図表 8　非居住者、外国法人への配当に関する源泉徴収の例



（2）利子・利息支払に係わる源泉徴収

フィリピン国内法では、外国貸付金の利息収入に対しては 20%の源泉税がかかる。

現行の租税条約では、公債、債権、社債の支払いについては 10%、それ以外であれば 15%である。純粋に日本から借入金をして、それに利息を払うということであれば 15%ということで問題はない。

（3）ロイヤリティ

ロイヤリティとして認定される場合とは、知的財産やブランド、第三者使用権、ソフトウェアの使用、データベース、動画技術等の目に見えない価値を日本からフィリピンに何かを移して、フィリピン側がそれを使ってモノを作っている場合に、その対価を回収するという概念の場合である。これには租税条約の規定があり、10%から 25%の源泉徴収がかかる。

製造業の場合は、いろんな決め方があると思うが、生産量の何%、売上の何%と決まっ

ており、それが果たしてロイヤリティなのかどうかについては、争いになる解釈の問題となってくる。

図表 9　使用料（ロイヤリティ）の定義

「使用料」とは、文学上、美術上、若しくは学術上の著作物（映画フィルム及びラジオ放送用又はテレビジョン放送用のフィルム又はテープを含む。）の著作権、特許権、商標権、意匠、模型、図面、秘密方式若しくは秘密肯定の使用若しくは使用の権利の対価として、産業上、商業上若しくは学術上の設備の使用若しくは使用の権利の対価として、又は産業上、商業上若しくは学術上の経験に関する情報の対価として受領するすべての種類の支払金をいう。

Ex　ライセンス供与、ブランドの使用許諾、データベースの使用許諾など無形財産の利用権の賃借。

ロイヤリティとして認定される場合の税務上のポイントは、損金の算入ができるかどうかということと、源泉徴収がかかるのかどうかということの２つである。

そもそもロイヤリティと区別されるのは、お金を払って何かを買った譲渡対価や、分割払いで何か日本に払っているものの対価である。

従って、ソフトを購入したけれどもその対価を分割で払っている、これはソフトそのものの対価であり、ロイヤリティではないので源泉徴収はいらない。ただ、その何を買ったというところで、ソフトではなくてデータベース・情報の利用料、利用した回数や利用した時間に払っていれば、これはロイヤリティである。使用料であるから源泉は必要になって来る。

研究開発費は、研究を委託して、日本で何か研究開発をしたその成果をフィリピンにも適用して、フィリピンは収入を得ており、その対価として、フィリピンにも負担させて日本に払うというのであれば、ルーリング（事前承認）は必要かもしれないがロイヤリティにはならないことがある。

もうひとつのどこまで損金の算入の対象になるかについては、ロイヤリティに関してフィリピンに配分された分が、果たして適切な金額かどうかがポイントになってくる。人事や給料のような計算のサービスを日本でやっていて、そのマネージメントの対価として払っている場合、フィリピンを含めた各国にサービスを提供した分のうちフィリピン分はいくらと適切に立証できれば、これは損金の算入にできる。フィリピンでは、税務事項はルーリングの世界であり、契約書が知的財産の譲渡の対価として支払われているかどうかの内容になっているか、税務上妥当な額として損金参入の対象にできるか、といったルーリングが取れるかどうか税務弁護士に相談することをお勧めする。

マネージメント費、経営指導料、仕入れ、販売、マーケティングの指導、機械のメンテナンス等の対価として日本に払っているもので、テクニカルマネージメント費などの契約書も作られるが、テクニカルという言葉を使ってしまうと BIR でロイヤリティの認定はも

う決まりという状況のようである。テクニカル、つまり技術や知識をフィリピンに持ってきて使っているのだからその使用に対する対価としてロイヤリティになるという扱いである。契約書にそのように書いてあっても、実態は、海外へ資金を戻すための手段であったり、あるいは日本人の駐在員給与の差額を返していたり、そのようなことも多く、本当にロイヤリティの性質として源泉を払うことになるのか、あとは製造に関連する使用料の支払いであれば5%のPEZAの利益課税の控除項目として扱うことができるので、そこのところを検討しておかないと、損金の否認に加えて源泉漏れも指摘されることにもなりかねない。

図表 10　非居住外国法人への使用料支払に係わる源泉徴収

フィリピン国内法

- 非居住外国法人に対する使用料については、その総額に対して 35%
- 映画フィルムの使用料を非居住所有者が受け取る場合は 25%
- 航空機又は機械設備の使用料を非居住者が受け取る場合は 7.5%

日比租税条約　第 12 条 2 項、3 項

- 10%の源泉税：投資委員会に登録され投資優先産業における創始的部門に従事するものが日本の居住者に対して支払う使用料
- 15%の源泉税：映画フィルムの使用、ラジオ放送用又はテレビ放送用フィルムの使用について支払われる場合
- 25%の源泉税：その他の全ての場合

（4）租税条約の手続き

図表 11　最高裁判例

［判例］C.T.A EB NO.40. 判例 No. 6382　2005 年 7 月

・居住又は非居住外国法人に対しては、内国税法の規定により課税がなされる。租税条約の条文に規定がなければ、内国税法の規定が適用される。ただし、各国との租税条約に記載の規定がある場合は、当該規定に従う。

・租税条約の軽減税率の適用を受けるためには、内国歳入庁の国際税務局（International Tax　Affairs Division）に対し、申請及び承認手続きを常に行う必要がある。

2005 年の最高裁判例では、ロイヤリティや、配当について租税条約の税率を適用するのに際して、事前にルーリング申請及び承認の手続きを受ける必要があるとされた。手続きをしないと租税条約が適用できず、国内法での税率原則 35%の課税になるという判例が出ている。従って、必ず手続きが必要である。ただ、承知のようにルーリング取得には時間がかかり、申請しても何ヵ月もかかるということが通常あるので、とにかく取引は条約上

の税率で行い、同時にルーリング申請を行って承認が下りることを前提にする。承認が下りるまで条約の軽減税率で配当送金が出来ないということではない。

４．個人所得税申告

図表 12 にフィリピンで納税義務が生じる外国人の分類を示しているが、私のように日本法人の駐在員という形でフィリピンの会計事務所に 5 年ほど働いている場合は、居住の外国人である。

図表 12　合算申告課税義務が生じる外国人の分類と源泉所得税率
（国内法の一般原則）

フィリピンで課税義務が生じる外国人は下記のように分類される。

１．居住外国人：5～32%（源泉徴収、確定申告）

２．フィリピンで事業に従事しない非居住外国人：25%（源泉徴収）

・非居住の外国人で滞在が 180 日未満の場合。

３．フィリピンで事業に従事する非居住外国人：5～32%（源泉徴収、確定申告）

・非居住の外国人で暦年において、積算で 180 日を超えてフィリピンに滞在して働く場合。

４．多国籍企業に勤務する外国人：15%（源泉徴収）

・多国籍企業とは(a)地域統括本部、(b)オフショア・バンキング・ユニット、(c)外国の石油サービス業者とその契約業者、(d)駐在員事務所（ただし、2001 年 12 月 31 日まで。2002 年からは通常の 5～32%の税率で課税される。）を差す。

フィリピンでの納税義務は、雇われている身であれば、毎月フィリピンの会社が源泉徴収して払っており、年末調整で終わっている。問題は、私が日本で受取っている給料があった場合、これは私が日本で働いたことに対するものではなく、フィリピンで働いたことに対する報酬だということになり、支払地は関係なく、フィリピン国内の源泉所得となる。従って、これは別に日本の税務署に払う必要はなく、フィリピンの BIR に払う義務があるということになる。実際には、まだ完全な申告がなされていないなどと、ここ数年日系企業の社会の中で言われているが、相談があれば全額支払うことが良いと回答申し上げる。

（1）個人所得税の計算方法

図表 12 に示しているように、フィリピン国内での源泉所得に対して 5%から 32%の税率で税金がかかる。我々日本人の駐在員であれば、大体最高の 32%の税率がかかって来る。

合算申告の手順は、簡単に言えば、日本からの所得とフィリピンで貰った所得を合わせて、32%の税率を掛けた上で、所得税を計算する。それが年間で払うべきその人の給与所得に対する個人所得税ということになる。通常、駐在員の給料は不公平にならないように日本の条件で計算したらこれくらいの手取りになるというように決まっていると思うが、

これをフィリピンの税率で逆算して税込みの所得金額を算出し、これにフィリピンの会社から貰っている税込みの所得を足して合算所得を出す。その後に基礎控除の 5 万ペソ（これは４月から５万ペソになった。）を引いて、後はボーナスとかフィリピンでは 3 万ペソまでは非課税になっている 3 万ペソを引いて、フィリピンで課税対象となる所得を出し、図表 13 の表に従った税率の計算をする。

図表 13　個人所得税の税率（国内法の一般原則）

所得区分	税率
10,000 ペソ以下	5%
10,000 ペソ超　30,000 ペソ以下	500 ペソ＋ 10,000 ペソを超える部分の 10%
30,000 ペソ超　70,000 ペソ以下	2,500 ペソ＋ 30,000 ペソを超える部分の 15%
70,000 ペソ超　140,000 ペソ以下	8,500 ペソ＋ 70,000 ペソを超える部分の 20%
140,000 ペソ超　250,000 ペソ以下	22,500 ペソ＋140,000 ペソを超える部分の 25%
250,000 ペソ超　500,000 ペソ以下	50,000 ペソ＋250,000 ペソを超える部分の 30%
500,000 ペソ超	125,000 ペソ＋500,000 ペソを超える部分の 32%

課税所得算定に当たっては、基礎控除、扶養控除、その他控除を行った後の課税所得に対して、上記の税率で計算を行う。

計算例

基礎控除（Basic exemption）と課税所得を構成しない SSS、PHIC、HDMF への拠出額を控除後の課税所得が 1,720,588 ペソの場合

税額計算　125,000＋（1,720,588－500,000）×32%＝515,588 ペソ

例えば、50 万ペソ以上であれば、50 万ペソまでは 125,000 ペソの定額で税金がかかって、50 万ペソを超えた部分について 32%を掛けると、それが年間の税額となり、フィリピンの会社で源泉徴収してきた分を引いた差額が納税不足分だということになって、それを４月 15 日までと、7 月 15 日までの 2 回にわけて分割払いできる。

（2）納税方法

支払い方法で注意していただきたいことは、フィリピンでは、給与所得者については雇用者・会社に源泉徴収義務があるということになっている。我々のような駐在員・サラリーマンで、フィリピン現地法人から貰っている給料は正しく徴収されているが、日本の親会社から支給されている分についてまで、フィリピンの BIR が日本法人にフィリピン国内法が定める給与源泉徴収義務を課することはできない。

この点について、日本の親会社と子会社との間で付け替えをしている場合は、BIR は、給料の性質のものを親子会社間でのやり取りに際し、フィリピンの会社から源泉徴収だといって税金を取ることができる。ただし、そうでない場合、つまり日本から直接、本人の

口座に振り込まれていて、親子会社間で何の返済や付け替えもなく、ただ日本だけが負担しているような場合、「フィリピン現地法人に対して、給与源泉という形の納付漏れだといって徴税漏れを指摘することはできない。」というルーリングが出ている。

これについて、日本払い給与について納税をしなくてよいという誤解があったようだが、日本の所得もフィリピンの所得も合算して所得税を払わなければいけないということは間違いない。

結局、このルーリングは国外での親子会社間で付け替えのない個人の所得については、BIR から見たら、会社ではなく駐在員個人への調査ができるということを言っているに過ぎない。実際に摘発されたということは私も聞いてはいないが、コンプライアンスの点から見たら重要なところであるので、早く払うほうがよろしいと思う。

図表 14　総所得の範囲

フィリピン国内源泉所得とは、その支払場所、支払者が居住者であるか否か、雇用契約の締結場所の事由に関わらず、フィリピン国内で提供されたサービスに対する対価として支払われた所得をいいます。総所得とは、謝礼金、コミッション、賞与、諸手当、職階給、等の名目の如何を問わず、また、現金或いはその他の現金同等物で支払われたか否かを問わず、雇用者が被雇用者との雇用関係により支給したすべての所得を含むものとされます。なお、課税所得とは総所得から許容控除項目及び非課税項目を差引いたものをいいます。

但し、下記項目の雇用者の負担額は総所得を構成しません。

a. 社会保障システムへの拠出（SSS）
b. 持家促進相互基金への拠出（HDMF）
c. Phil health への拠出
d. 共和国法 7833 に定める、13 ヵ月の支払及び 30,000 ペソを上限とする業績の向上賞与、クリスマス賞与。（Bonus Exclusion）

次に、個人所得税については、租税条約の規定に短期の滞在者免税があるので解説しておく。

免税といっても税金そのものが免除されるのではなく、条件が満たされれば、一方の国で支払えば、もう一方の国で払う必要はないというものである。3 つの条件があり、要約すると、一つ目は、年間を通じて 183 日、二つ目は、報酬の支払いが日本や他の国から支払われてフィリピンの事業者から支払われていない、三つ目は、雇用者の有する恒久的施設に属していない、という 3 つの要件が揃えば、この場合は日本だけで税金が発生する。

フィリピンに滞在していた期間があっても、この条件の中であれば、納税は日本だけ払えば完結するという租税条約になっている。従って、出張でこちらに来ている方でも 183 日の滞在にならないかどうか、おそらく業務側でチェックされていることだと思う。

今現在の、フィリピンと日本の租税条約では、歴年（1 月 1 日から 12 月 31 日まで）の

判定で良いとなっている。これは国によって違っており、アメリカ等では適用されないと理解している。

５．その他（不当留保金課税）

その他として一つだけ、よく質問される不当留保金課税について解説する。

図表 15　不当留保金課税

不当留保金課税　RR2-2001

- 所得を配当等により分配せず、結果として当該法人の株主又は他の法人の株主の租税回避行為を支援する目的で設立された法人が対象。
- 発行済み株式総数の 50%以上が 20 名以下の個人株主により保有されている会社（日本の親会社が該当しなければフィリピン現地法人が課税対象になることはない。）を同族会社としている。
- 経済特区に入居し優遇処置対象とされている PEZA、SBMA、CDC 登録企業は適用対象外。
- 留保金額の合計が、資本金（Paid-Up Capital）の 100%以内である場合には対象外。

課税金額

- 当該課税年度における所得税の額及び配当の額を控除した金額を留保金課税対象所得とみなして、10%を乗じた額。

「“フィリピンでは会社が資本金を超える剰余金を持っていたら、その超の部分に対して税金が 10%かかってくる。”と、そのような話を聞いたのですが？」という質問があった。

この税金は株主と経営者が一体である同族会社で、会社に利益が出て、経営者は株主である自分に配当をした場合、フィリピンの制度だと 10%税金がかかって来るが、配当しなければそのままである。

経営者からしたら会社のお金は自分のお金と、そのような解釈であるから、「別に配当をしなくても会社に利益を貯めておけば税金を払う必要がない。」となる。そのような租税回避の防止として作られた法律で、「みなし配当課税」と言って良いかと思う。これは個人事業主の会社であれば該当例があるが、フィリピンへ投資している日本の上場企業であるメーカー等は、何も個人所得税を回避するために利益を蓄積しているということはないので、留保金が正当化できれば結構である。工場拡張のための手当として留保している、あるいは再投資のためのお金である、日本の親会社への配当準備のために持っている、等の目的があり、内部資料でそれを正当化できれば大丈夫である。

万一、日本の株主が個人であれば少し検討が必要であるかも知れないが、その場合も、もし税務署が指摘してきたら、「日本で個人株主が何人いて、法人株主が何人いて、同族会社には該当しない。」という立証を行って、ルーリングを取っていくことになるので、その場合は

相談頂きたい。

６．共和国法 9504 の概要

最後に低所得者層に配慮された所得税減税法の共和国法 9504 について解説する。

図 15　共和国法 9504 の概要

	旧来の扱い	改訂後（共和国法 9504）
最低賃金受給者の扱い	雇用者の源泉徴収のみ免除	免税
個人所得からの基礎控除	独身者　20,000 ペソ 世帯主　25,000 ペソ 既婚者　32,000 ペソ	一律 50,000 ペソ
4 人を超えない扶養親族についての追加控除	各人につき 8,000 ペソ	各人につき 25,000 ペソ
選択制定額控除 所得が給与所得のみで構成され、税が雇用者に正しく源泉徴収されている個人を除く。	個人事業者は申告納税に、総売上／総受領高 10%の定額控除を選択可。 法人所得税の申告納税には、選択控除規定なし。	個人事業者は申告納税に、総売上／総受領高 40%の控除を選択可。 法人所得税の申告納税にも、総所得の 40%の定額控除を選択可。

最低賃金受給者に対する減税処置となる法案が、2008 年 6 月 17 日に大統領の署名を経て、7 月 6 日から施行された。法律は施行されたが、実際に適用の細則がまだ発行されていないので不明な点が多く、経済団体から批判が出ており、混乱している。

内容は、最低賃金が各地域で決まっており、最低賃金に満たない対象者（労働者）は大体 40 万人とか、60 万人いるようだが、一番のポイントは、2008 年 7 月から施行された最低賃金受給者は所得税が免税になることである。因みに、法律が施行される前は最低税率である 5%がかかっていた。

では、最低賃金に該当する人としない人で、僅かな差額で免税かそうでないかということになると、手取りが大きく変わって逆転してしまう現象が出てきてしまうので、そのところを不公平にならないように調整が必要である。

もう１つ、個人所得税の非課税を年間 5 万ペソまで引き上げがある。これは若干影響があると思う。年間 5 万ペソというと、最低賃金の所得の人にしたら、結構な金額になるのでかなり減税効果があると思われる。

次に、選択定額控除制度は、個人事業者が個人所得税の申告の際に、控除方法で実際に使った経費を差し引いて原則的に申告する方法と、もう１つ 10%を経費だとみなして申告することが出来る。簡明的な申告方法が認められたということである。

この枠が 40%に引き上げられ、さらに法人税については従来、認めていなかったが、今後法人も 40%の選択控除が出来ることになった。簡便申告の選択の幅が広がり、政府の狙いと

しては､最低賃金の減税をして税収がなくなった部分をこれによって補填すると言っている。

現在､最低賃金の法律で不明な点､問題になっている点は､免税処置の適用の時期である。これが 2008 年 7 月 1 日以降ということになると、2008 年は半年だけ適用になるのか、そうではなくて､やはり 2008 年の 1 月 1 日から適用させるべきとの指摘があるが､はっきり決まっていない。

更に、De-Minimize Profit という少額給付を従業員に与えている場合、これは完全に非課税の手当であるが、制服手当、夜食手当、おやつとか、皆勤賞でお金を渡すとかの少額の手当は完全に非課税扱いという見解は昔からあった。今回出されたドラフトでは、少額手当の項目がかなり列挙されてそれに上限が決まっており、しかも上限の 3 万ペソを超えたら最低賃金の資格を失うとの扱いになっている。従い、小額手当 3 万ペソの上限を 1 ペソでも超えれば、その時点でいくら賃金が低くても、最低賃金者になれないということであり、これはちょっと問題だという批判が出ている。

図 16　実務上の不明な点

- 本規定は、2008 年 1 月 1 日に遡って適用されるのか？
- 雇用者は最低賃金受給者リストを定期的に提出する義務があるのか？
- 最低賃金受給者の判定には、基本給に加え、種々の諸手当を含めて判定されるのか？
- 40%の定額控除選択の基礎となる総収入／総売上高(個人事業主)及び総所得(会社）の定義及び範囲は？
- 上院で公聴会を実施し、政府は近く、解釈指針を設け、適用規則を発行することとしている。

そのようなことで現在のドラフトは、法律の趣旨にそぐわない項目があり、綱引き状態にある。今現在 9 月の半ばにあって、年末までには何とかしてくれないと人事の人たちも困るので、なかなか出ないのであれば、会社毎に対応を決めて準備をするしかないということになってくる。

このあたりの交渉は、労務の専門家の意見をも参考にして頂きたい。

Ⅲ―２　「労務管理の課題と対応～採用から解雇まで～」

労務コンサルタント　竹澤　清見　氏

１．採用時の注意事項 ---- 41
（１）「欠員補助」が先行し、「質」の評価を怠ってしまう ---- 41
（２）組合過激派を入れないこと ---- 41
（３）フィリピン側パートナーの縁故採用を避ける ---- 42
（４）入社試験 ---- 42
（５）少数精鋭とすべし ---- 42
（６）「経験」よりも「能力」 ---- 42
（７）背景調査、十分な評価もせずに入社させている ---- 43
（８）日本人が必ず関与すべし ---- 43
２．大卒フィリピン人が海外就労する理由 ---- 44
３．組合予防法 ---- 45
（１）入社時オリエンテーションの徹底 ---- 45
（２）試用期間中（PROBI）の厳しい評価 ---- 46
（３）技能・技術、事務能力のある者のみを正社員とすること ---- 46
（４）苦情、問題、不平・不満を言えるシステム作り ---- 47
（５）Employee Relation Officer ---- 47
（６）従業員規則を徹底的に守らせること ---- 47
（７）恵まれない人達への援助活動を会社として行う ---- 47
（８）有名なコンサルタントによる職務評価（Job Evaluation） ---- 48
４．解雇の手順 ---- 48
５．リストラ ---- 49
（１）賃金カット ---- 49
（２）配置転換 ---- 49
（３）一時帰休 ---- 50
（４）希望退職 ---- 50
（５）部門・企業の閉鎖 ---- 51
（６）フィリピンでは事前に発表せず「当日」発表する ---- 52
６．労災時の注意すべき点 ---- 52
７．組合の活動状況 ---- 53

本稿では採用から解雇までに関する労務の問題点及び労災時の注意点、最近の組合の活動状況について、私の経験事例を交えて、それぞれの項のポイントを解説していく。

１．採用時の注意事項

採用時に関して私が常々感じていることは、日本の経営者は「企業は人です。」とは言うものの、採用に時間とお金をかけないということである。特に高卒の場合は、殆どフィリピン人の部下任せであり、日本と比べて、「適材適所」が殆ど行われていない。日本では、あまりパフォーマンスが良くない対象がいた場合、どうすればその対象に良い仕事をしてもらえるかを皆で思い悩み、考える。ところが、何故かフィリピンでは「あれはだめだ」として、特に高卒に対しては、「適材適所」ということを考えていない。もう少し人材の採用に時間とお金を掛けていただきたい。

（1）「欠員補助」が先行し、「質」の評価を怠ってしまう

「「欠員補助」が先行し、「質」の評価を怠ってしまう。」とは、製造・営業などの現場の要求に対して、人事部が安易な人数合わせをするということである。極端な例では、製造が 30 人欲しいと言ったら、30 人渡せば文句は言われないと考える。私自身も総務畑で、フィリピンで 6 年ほど総務部長をやっていたが、製造や営業と比べ人事は、フィリピン人、日本人を問わず、怠る人が多い。フィリピン人でも製造部門は日本人の教育を得ているのか、ターゲットやノルマがあることから、仕事に対しては飽くことなき追求という面があるが、人事は比較的怠る人が多く、そのような「飽くことなき追求」などはしない。従って、人数あわせが多い。

因みに、私の場合は、10 人を雇う際にはブラフも入れて 200 名の候補者を集めることを指示する。そして 100 名程集めてくれば良しということにする。しかし、30 名程しか集めてこないかもしれない。極端なサクセス・ストーリーをご紹介すると、ある会社から「バタンガスで 15 名を雇いたいから、ピカイチの高卒を見つけて欲しい。」と依頼があり、600 名の候補者を集め、最終的には 17 名を雇った。この 17 名は、この仕事に 12 年ついている私が惚れ惚れするような候補者ばかりであった。ご承知のように、レストランやカラオケやシュー・マート等に行くと、男女を問わず、フィリピン人のランクとしてはひどい人材もいる。しかし、よく選べば素晴らしい人材もいる。従って、まず分母を大きくすることである。

（2）組合過激派を入れないこと

これは非常に難しいことである。私の経験では、日本人とフィリピン人の数人で面接をして決める方法が最も効果があった。面接者は、フィリピン人でもあまり若くない方が良い。必ずしも人事ではなくても、製造の中でフィリピン人の最年長者でも良い。ある程度年かさのフィリピン人はタガログ語で話していると、組合用語・過激派用語のような特別な用語を使うようなことがあるそうである。

更に、日本人の厳しい目で見るということも一つの方法である。そして、背景調査の実施である。背景調査はエージェントが必要だが、殆どがセキュリティガードの会社がやっていて、セキュリティガードを見れば質が大体判る。日本の調査会社とはまるで違う。私の意見では、中途採用の場合、一番よい背景調査は、前職場、前々職場に直接電話をする

ことである。これは人事の仕事である。「組合の委員長をやっていて辞めた。」ということをはっきりとは言わないまでも、人事同士の話として、「止めておいたほうがいいですよ。」というメッセージを送ってもらえる。これが私の経験では一番効果がある。

（3）フィリピン側パートナーの縁故採用を避ける

パートナーを持っている場合は、フィリピン側パートナーの縁故採用を避けることである。これはフィリピン式であるから、出来の悪い人を強引に入れてしまうということがある。

（4）入社試験

当然ながら、大卒の場合には、間違いなく次の項目の入社試験を全部行って欲しい。

- IQ テスト
- 算数
- 専門試験（電気、化学等）
- 心理テスト＝サイコロジカル・テスト
- 健康診断（薬物検査も）
- 背景調査

それから、最近は薬物中毒者が多いようである。24 時間仕事をする所は、薬物を用いると夜になっても眠くならないので、薬物中毒者が多い。従って、ドラッグテストは費用が高額であるが、必ず入社時に抜き打ちで行った方が良い。私の顧客の中でも何人も出てきた例がある。

（5）少数精鋭とすべし

給料が安いので、現地のフィリピン人の課長に任せきりにしておくと、採用人数が増えてしまい、気が付くと水ぶくれの状態になる。結局、レイ・オフをしなければならなくなってしまう。まだ、この国では課長の価値が部下の数で決まってしまうような意識があり、とにかく部下の数を増やそうとするが、敢えて少数精鋭の採用を行うことである。この点は、従業員の数が少ない程管理しやすいので常識と言える。

（6）「経験」よりも「能力」

面接をする際に、履歴書にはいろいろな経歴・経験が書いてあるが、一般的にフィリピン人の履歴書の 40%は嘘だと言われている。（これはフィリピン人から聞いた。）

当然であるが、経験はなんでも書くことができるので、書かれた経験を信じてしまうのは大きな間違いである。面接の時には、どういう能力があるのかについて、かなり詳細な質問をする必要がある。例えば、ＩＴ関係等では、ソフト開発のあれもこれも出来るというように立派なことが書いてあっても、それをそのまま鵜呑みにして、その人材を使えると思うのは間違いである。その技術に関する相当意地の悪い質問、踏みこんだ質問、「イエス」「ノー」では答えられない質問をすることである。例えば、「あなたはこれが得意で経

験もあるようだが、これを使ったソフトで何を作ったのかを今から 5 分で話して下さい。」等の質問で、話をさせることである。「よく知っていますか？」というような質問では「イエス」と答えることができるし、中には、「あなたは正直か？」とか「あなたは勤勉か？」という質問をする方もいるが、「私は正直ではありません。」等と答えるわけがない。そういった質問はしないほうが良い。出来るだけ相手に話をさせることである。

（7）背景調査、十分な評価もせずに入社させている

基本的に生活が乱れているということは、当然ながらお金の要求が強くなる。フィリピンでは 2 家族を持っている人も結構いる。離婚というものが無いので、別居していてもまだ正式には別れてはいないというケースがある。そういう場合は、金銭的な圧迫が強いので、組合活動に走る確率が高くなる。そして、組合活動家の場合には、どこにでも構わず潜り込みたいので、ある会社では高い地位に、別の会社では低い地位に就いている。これは一つの疑うべき点である。私は面接で、「ちょっと引っかかる。」と思えば雇わない。外れても仕方が無いが、切り捨ててしまう。それほどシビアにしなければならない。

とんでもない従業員がいるという相談をよく受けるが、履歴書等を読み、「何故こんな人を雇ったのですか？」と聞くと、「面接の時に引っかかったのですが、まあいいか、ということで雇ってしまったのが大間違いでした。」というケースが、大卒でも高卒でも圧倒的に多い。その経験から、「何か引っかかる。」と感じたら自分の目を信じるしかない。「調子の良いことを言っているが、真実ではなさそうだ。目をきちんと見ない。」というように、「何か引っかかる。」場合には、私は雇わない。

（8）日本人が必ず関与すべし

フィリピンの人を見下すわけではないが、一般論としてフィリピンの人は自分が脅威を感じない者を選ぶ傾向がある。

一例を挙げると、人事課長が製造の部長を雇おうとしているとする。人事課長と製造部長ということで、これはある意味ではコンペテイターではなく、製造業では製造部長のほうが明らかにエリートである。しかし、人事課長が二流大学で製造部長候補が U.P.（フィリピン大学）の場合、あれこれと悪口を言って、この人を雇わないようにしようとする。このように、日本人が考えるコンペテイターではなくても、自分よりランクが上の人を雇いたがらないという面があり、ましてや自分の部下では、学歴などで明らかに自分より劣った人を雇う。また、日本では学閥というと、例えば、東大出身だけが集まって他を排除しながら偉くなったり、慶應出身だけが徒党を組んだりといったイメージがある。しかし、この国の学閥はそうではなく、U.P.がとにかく凄くて他はかなわないので、U.P.でない人にとっては、U.P.が居ないほうがいいということになる。特に、U.P.とアテネオ・デ・マニラ大学はランクが違い、別世界の人のような感がある。

私も U.P.やアテネオを使ったことがあるが、日本の東大と同じでやはり頭が良い。与える仕事によっては、使い勝手が良いし、それを使う優秀な人もいる。そうしたこと故に、日本人が関与し公平な目で見るべきである。それに、フィリピンの人は同郷者、親戚、前

職の同僚を引き込んで徒党を組む。7～8 名の小さな会社、営業所等で、気がつくとフィリピン人の同郷者・親戚に囲まれていて、日本人だけが宙に浮いていたということもある。

採用に関しては、日本人が必ず関与することである。「500 名以下の会社の場合は、必ず最高責任者が面接に立ち会うべきである。」と、私はいつも申し上げている。人の採用は日本人が関与するか否かでまるで違う。

２．大卒フィリピン人が海外就労する理由

昨今、日系の会社でも海外に従業員が転職してしまうということが増えていると良く聞く。

フィリピン人は、海外へ行くと自分の運命が大きく好転するという根本的な理念というものを漠然と持っていると言われている。私の時代の日本人も多分にそうであるが、要するに、「外国かぶれ」の時代という面がフィリピン人にはある。そしてもちろん、何らかの理由で“金”を必要としており（これは大体において家族のためである。）、それから、フィリピンにいても出世のチャンスがない（この場合については負け犬的な理由である。）、また、問題は抱えていないがポジティブに出稼ぎに行く（親のために家を建ててあげるなど、若干ジャパゆきさん的な行き方。）等の理由が挙げられる。

図表１　海外就労に応募しない理由

① エージェント、雇用者を信用できず“怖い”。
② エージェントに支払わねばならぬ手続き費用が支払えない。
③ 収入は少ないが、下記の点において満足している。
- 将来性＝企業の安定性、出世の機会
- 社会的ステータス＝会社の知名度、外資系
- 自身の専門分野の仕事が出来ている

④ 帰国後の再就職問題。
⑤ 家族と離れ離れになる。

逆に、海外就労に応募しない理由を図表 1 に挙げてみた。これらを人事課長などから折に触れて従業員にオリエンテーションを行い、「外国も良いが、このような怖さがある。」ということを説明する必要がある。彼ら自身が非常に不安に思っていることでもある。

何故、ここにきてこれだけ海外に行くようになったかについて説明する。

私は 1990 年にフィリピンに来た。その頃、1995 年ないし 2000 年頃までは、メーカーの電機のエンジニアが中近東に行くと、約 400 ドルを貰って、単にエアコンの掃除をしていただけであった。これが最近、「フィリピン人のエンジニアは結構優秀で、本来の電機の仕事をさせてもこなせるのではないか。」ということが広まって来た。そこで、給料が 1,500 ドル位に上がり（それでも他の国の人よりは安い。）、かなり給料が良くなった。従って、優秀な人材が次々に海外に行くようになった。因みに、私の会社の経理の担当もバーレーンに行ってしまったが、観光ビザで行って 3 日目に仕事が見つかったそうである。CPA（米国公認会計

士）ではなく、28 歳ぐらいの女性であるが、簡単に仕事が見つかるそうである。

であるから、私もいろいろと試みたが、「否定的な面を説明する。」ということ以外に止める方法がない。給料もまったく競争にならない。私のいた会社は、たまたま出戻り OK で、出て行く時は気持ちよく送り出し、2～3 年後に帰ってきた際に、再度、きちんと入社試験等を行い、能力があれば再び雇い入れるという方法を取っていた。

３．組合予防法

「完璧な処方箋はない、毎日の積み重ね！」

多少生意気な表現だが、組合を作らせないという方法はない。

私は製造業で 6 年間総務部長を務めたが、初めの 3 年間はひどい状態で、組合の中で戦っていたようなものであった。その後、コンサルタントになり 12 年、必ずしも顧客の組合潰しではないが、同じ様なことをして来た。結論として、これという方法はない。いろいろな細かいことの積み重ねである。その細かいことを話すときりがないので、この項では「入社時のオリエンテーション」を強調したい。

（1）入社時オリエンテーションの徹底

一般的に日本の会社は、朝出社すると工場の中を 30 分程歩いてから会社の規則を説明し、「こうしろ」と指示を出すのが圧倒的に多い。私の知る限り、インテルやテキサスインスツルメント等の米系企業は、以前は 10 日間程行っていたのを最近は余裕がなく 1 週間にしているそうであるが､それでも､入社時のオリエンテーションを 1 週間も行っている。そこで何を行うかというと、直接フィリピンに関係なくても、インテルであればインテルの世界中のオペレーションをビジュアルに見せる。例えば、フィンランドのオフィスのスタッフが写真を撮っているのを見せたりする。

ハーバード大の教授の説によると、人間は、相手が人でも組織でも、相手を知れば知るほど情が移るそうである。そして感情が変わる。因みに、本日の講演で殆どの方とは初めてお会いするが、私に対してある感情をお持ちであろう。ここで、私が突然家族の写真を見せたり、私の趣味を紹介したり、さらに、歌を 1 曲歌ったりすると、途端に私のイメージがまったく変わると思う。家族の写真を見たことで、私のイメージや私に対する一種の親近感が変わってくる。この手法を米系の会社がうまく使っている。知らしめて、知ってしまうと情が移るというやり方をしている。

私が顧客にも､「オリエンテーションの中で企業の紹介を。」と申すと､「うちは中小企業なので適当な所がありません。海外もありません。」となるが、それでも全然構わない。たとえ小さな営業所でも良い。雪でも降っていればフィリピン人は喜んで見る。そういった小さな営業所、本社の社長、前社長や会長の写真等でも構わないので知らしめることである。そして、会社の中のフィリピン人の役割というものを知らしめ、まず情を交わすという努力が必要である。

図表 2　入社時のオリエンテーションの内容

1．企業の紹介（日本、世界のオペレーション）
2．従業員規則
3．会社の方針、種々の社内手続き運用方法
4．「役割」と「責任」
5．職務担当（任命）
6．会社は何を期待しているか

（2）試用期間中（PROBI）の厳しい評価

試用期間中の評価については、日系企業はほとんど評価をしていない。製造はいろいろと思うところもあったが、我慢に我慢を重ね、気がつくとすでに 6 ヵ月が過ぎていた。極端な例では、6 ヵ月が過ぎてから「彼は先週 5 回も遅刻をしたのでクビにする。」などと言ってくる例もあるが、私の意見では、正社員の解雇はほぼ不可能である。どこで抑えるかと言うと、最初の採用であり、最後の砦はこの PROBI の期間である。

PROBI の時に切るのは解雇ではない。PROBI はプロベーショナル・コントラクトという 6 ヵ月間の契約で、その間に、会社のレベルに達しない場合には、契約をキャンセルするだけである。日本人は、解雇が嫌いであるが、これは解雇ではない。2 ヵ月でおかしいと思ったら、すぐに契約を解除するべきである。6 ヵ月ギリギリまで引っぱると周囲の人とも情が移り、「かわいそうに」という思いが入るので、余計におかしなことになってしまう。従って、ここが勝負であり、これを外したらまず解雇は出来ないと考えていただきたい。

極端に言えば、たとえ物を盗んでも解雇できない。最終的には解雇できるかもしれないが、最高裁まで 5 年程かかり、更に弁護士費用も 150 万ペソ、などということになる。私のところで計算機を盗んだ人がいて、20 人の証人がいたが、私自身が逆に訴訟を起こされ、相手が正しくて私が悪かったというような決着がついてしまった。それほど解雇は難しいのである。

（3）技能・技術、事務能力のある者のみを正社員とすること

私が採用を決める時には、雇ったらすぐにワンランク上げてあげたい、と思うほどの人材を雇う。例えば、看護婦や原価計算ができる優秀な経理のような限られた職種、そして一部の IT とエンジニアは確かに不足しているが、基本的には人はいくらでもいる。ストレートに言えば、会社の人事が受身であり、それだけの人を集めていないのであって、人はいくらでもいる。私の所では、リクルートのスタッフはアシスタントの彼女を合わせて 2 人しかいないが、その 2 人で 600 名分の履歴書を 2～3 週間で集めて来る。やればできる。高卒は容易に集まるので、その中から優秀な人を選ぶことである。それから、特定の種類の人のみを正社員とはしないことである。

当然であるが、過半数を採ることで強い発言力を持つので、会社の規模によっても違う

が、できるだけいろいろな人をミックスする。例えば、カビテに会社がある場合、地元のカビテばかりから雇い入れるのは得策ではない。ラグナやバタンガスなどからも雇い入れるべきである。

宗教に関しても、尖った形の立派な教会で知られるイグレシアニクリスト（カソリックの一派）は、教祖が非常に強い権限を持っており、組合活動を禁止している。その代わり収入の 5%のお布施を払わなければならない。そのように有名な宗派があり、この人たちは組合活動をしないので、こういう人たちを何十名もしくは何百名と従業員の中に入れておくのも良いだろう。

また、フィリピン人の間では、一般的にバタンガスの人は共産主義者が少ないと言われている。ラグナテクノパークのアヤラ財閥系の企業や日系大手企業などは、意識的にバタンガスから人を雇って混成している。このようにマジョリティーを取られないような人事政策をして欲しい。

（4）苦情、問題、不平・不満を言えるシステム作り

これは説明するまでもないので、説明を省く。

要は、誰も話を聞いてくれないという状況に追い込まないことである。

（5）Employee Relation Officer

Employee Relation Officer（労務関係役員）というのは人事ではなく、「どうしたら従業員に幸せだと思わせることができるか。」ということだけを 24 時間考えている人である。米系の大手では 5～6 人の「課」があるほどである。例えば、母親が癌で入院しているが、シフトを替えてもらえなくて泣いている子がいれば、これを助け、台風で家が流されたというケースがあれば、これも助ける、こうした例を上層部に注進する。そうした Employee Relation をしたということは、労使間では非常に功を奏する。

（6）従業員規則を徹底的に守らせること

これは言うまでもないが、残念ながら、とかく総務には甘く、製造・営業には厳しいという傾向がどこの会社でも見られるので、誰にでも厳しくしていただきたい。

（7）恵まれない人達への援助活動を会社として行う

このメリットは、現在自分が置かれている立場に感謝するようになることである。

人間は、自分が誰よりも幸せだとは思わずに、まあまあだなと考える。要するに、比較の問題であるから、会社の中だけに閉じ込めておくと、上の方ばかり見て不満が募ってくるという面があるので、恵まれない人達を見せることである。フィリピンの人達は、ボランティア活動に積極的な会社に対しては非常にプライドを持っており、そういう意味では欧米人に近い。私の知っているある成型の会社では、日本人の社長の哲学で、体の不自由な人を必ず 20 名雇っており、これに従業員はとてもプライドを感じ、労使関係は大変巧く行っている。こちらの人達にはそういったところがある。

そこで、私から一つ提案したい。恵まれない子というのは何処にでもいるので、「今年のクリスマス・パーティーに、会社の近くの恵まれない子を会社の食堂に招き、クリスマス・パーティーと称してお菓子の包みをその恵まれない子にあげる。」という催しを行ってみては如何であろうか。ただ、これを間違ったやり方で行ってしまうと、全くのお金の無駄になってしまう。まず、人事は段取りをするだけで、「恵まれない子供のためのクリスマス・パーティー委員会」というと大げさであるが、オペレータクラスの人達が中心になってお菓子を配り、サンタクロースにもなり、人事は裏方に徹することである。人事課長が得意気に出てきて、お菓子を配ったりするケースが多いが、人事は段取りをするだけで黒子でなければならない。

（8）有名なコンサルタントによる職務評価（Job Evaluation）

ワトソン・ワイヤットという米系のコンサルタント会社がある。私も 2 つの会社でここにお願いしことがある。一つは、オペレーターと呼び日給者であるが、世間一般との比較では大卒エンジニア並みの仕事をしている会社で、もう一つは、経理 3 年目と QC3 年目ではどちらが上なのかと相談があった会社である。

フィリピンでは「経理のほうが上だ」と言うが、日本人の感覚で言うと必ずしも経理が上だとも思えない。これは各社がどういう仕事を与えているかによっても違う。そこで、ワトソン・ワイヤットに頼むと、一人ずつ 4 時間ほど面接をして、どういう仕事を与えられているのか、すべて調べ、「あなたの会社の場合には QC の方が上です。」などの評価をしてくれる。何故、ワトソン・ワイヤットに頼んだのかと言うと、こうした評価は私の会社でも行うことは可能であるが知名度がない。大体のフィリピン人は、ワトソン・ワイヤットと言えばオペレーター・レベルでも知っている。私が使った理由は、「私が決めたのではなく、ワトソン・ワイヤットがこう言ったのだ。」と言うと概ね皆が納得するからである。

４．解雇の手順

解雇は、「解雇理由を明記した書面による通告」でなければならない。

去年、私が日本にいた時に、「12 月 23 日に社長がクリスマス・パーティーで、“クビだ”と言って一人をクビにしてしまった。どうしたらいいか？」と、総務部長がフィリピンから電話をして来た。「お前はクビだ。」というのは解雇したことにはならない。書面で出さなければいけない。それから、「問答無用」もいけない。日本人は、一度切ったら口も聞きたくないということがあるが、自己弁護と言えば聞こえはいいが、相手の言い訳は聞かなければならない。言い訳する機会を与えなければいけない。そして当たり前であるが、解雇の 1 ヵ月前までに通告しなければならない。

そして最後に、雇用者は解雇の正当性・合法性を立証する義務を負う。これが難しく、私がほとんど解雇できないと言うのはこの事由による。

私のいた会社の計算機を盗んだ子の場合は、20 人の証人が私の部屋に飛び込んで来て文句を言った。これだけ証人がいると思い、宣誓書にサインを求めたが誰もサインをしてくれず、裁判にも出てくれなかった。フィリピン人は、誰からも恨みを買わないようにする術が骨の

髄まで沁みている。結局、証人も証拠もなしということになった。立証するというのは非常に難しいのである。従って、解雇するのも非常に難しいということである。例えば、現場でビールを飲んだ、殴り合いの喧嘩をした、などというのはもちろん解雇の対象になる。しかし、そのような場合でも、日本人だけで対処したりせずに、真っ先に労働弁護士に報告・相談していただきたい。途中まで我々が対処して手に負えない状況で頼むと、弁護士は逃げを打つ。「ここで相談に乗ってくれたら、私はもっと安く解決できたのに。」などと言い出すので、些細なことでも最初からすべて書類を流してしまう。そして、「最初からあなたに報告していますよ。」というように、弁護士を逃がさない。そうしたテクニック上の問題もあるが、この分野に当たる弁護士は、良く言えば、智恵がある。従って、いろんな書類を作ってくれるので、解雇に追い込みたい時にも非常に役に立つ。

５．リストラ

解雇していく順番を図表３に示してあるが、契約社員を最後まで残してしまったりすることもあるので、これは頭に入れておいていただきたい。

図表３　リストラの順番

第一に　契約社員を契約解除する。
第二に　仮採用の従業員との契約解除。
第三に　誰が操業上必要であるかを確認。
第四に　勤続年数の永いものは残す。

（１）賃金カット

方法として、賃金カットは非常に難しい。唯一認められるケースは、赤字金額を従業員に提示し、経営幹部の給与カットの事実、経営幹部の経費削減の事実（証拠）も提示した上で、新給与を従業員に提示し、残るか転職するかの選択を与える場合である。

従業員全員が賛同した場合には、各人に「宣誓書」にサインをさせ、労働雇用省への届出義務がある。

（２）配置転換

配置転換については、日本人は結構好きであるが、命令人事というのは、私の知る限り日本ぐらいしかない。家族と相談してから、または奥さんに相談してから決めると言い、社長は私に怒って、「女房に相談しないと決められないのか。」と言うが、それは当たり前のことである。新しい職場に行ったら残業代が減るかもしれない、もしくは残業が増えて家族と一緒にいられないかもしれない。家族に相談するのが世界の常識であり、日本の非常識なのである。従って、命令人事はないと考えていただきたい。

雇用契約書に、命令に従って異動することの一節が入っていると思うが、それは訴訟されたら負けてしまうので、あくまでも本人の意向を聞き、説得することである。

それから、「評価の悪い者を閑職に就けて嫌気がさして退職に追い込む。」というのも割と日本人は好きだが、特にフィリピンの男性は、「こんなにいいことはない。」と、嫌気がささない。以前、私の顧客の社長が同じことをした。私はその会社に毎週木曜と金曜に出社を依頼され、その人を観察し続けたが、4 ヵ月間何も仕事が無くてもそれなりに楽しそうにしていた。そして最終的には、残酷でかわいそうだとして社長が周りから嫌われてしまい、更には、より組合的な動きになってしまった。従って、この方法は効果がない。

（3）一時帰休

一時帰休、所謂自宅待機で許される最長の期間は 6 ヵ月で、給料の支払い義務もない。

（4）希望退職

私はこの希望退職を強く勧めている。日本で希望退職と言うと、会社が危なくなった時のようなイメージがあるが、会社も 5 年～10 年も経てば加齢によって生産性の悪い人が段々と残ってくる。

この希望退職というのは何ら強制権がなく、ある意味では「何でもあり」である。私は大手の顧客には 2～3 年に一度行うことをお勧めし、実際に行っていただいている。これには強制力がないので、35 歳以上の人、QC の中から 10 名、総務で 5 名、というように何でも構わない。

唯一、労働法で許されないのは、残酷な思いをさせることで、例えば、2 人しかいない課でどちらか 1 人を、というような場合である。「私なのかあなたなのか。」という状況になってしまい、これは人間として残酷であり、法的にというか道義的に許されない。それ以外は、たとえ文句が出ても「それなら手を挙げなければいい。」と言えば良いわけである。これによって、給料が高く、仕事がマンネリ化して生産性の低い人がうまく手を挙げてくれれば、次は新卒の最低賃金者を雇うことができる。

私の計算では、長くても 2 年で元が取れる。退職金を払うので一時的な資金力は必要であるが、高卒の場合は約 1 年半で金銭勘定と生産性が見込まれ、十分元が取れる。日本の会社も欧米の会社も駐在システムの場合は、大体 4～5 年で社長が替わるので、ふと気がつくと従業員が勤続 20 年ということもある。例えば、オペレーターの平均年令が 49 歳で、30 数年操業をしていて 1 回も希望退職を募ったことがないという場合、オペレーターが 49 歳ぐらいにもなると給料の値上げの要求は、一般の従業員の比ではない。定年時の給料を考えているので、エネルギーがまるで違う。当然ながら、定年退職金は最後の給料であり、若い人がより良い生活をしたいというようなレベルではなく、300～400 万ペソ欲しいということになる。それが特に女性の場合なら尚のことである。そうなる前に、希望退職を定期的に募ることを強くお勧めする。

これも十分に時間をかけて、うまく根回しをすれば、辞めてもらいたい人を何人か辞めさせることができる。当然、急に行うと優秀な人も辞めてしまうので、会社によっては少なくとも半年ほどは準備をしたほうが良い。一人ひとりリストアップをして、その子は誰の言うことを聞くかを調べ、その人から、「このケチな会社があんな希望退職のパッケージ

なんて、君にはこれはチャンスだ。君は辞めたほうがいいよ。」と説得するなど、いろんなシナリオを作ればかなりの効果が出るのでお勧めする。

（5）部門・企業の閉鎖

図表 4　労働法第 283 条「組織の閉鎖、又は人員削減」

労働法第 283 条「組織の閉鎖、又は人員削減」

下記の場合には雇用者は従業員を解雇する事ができる。

① 労働力削減する機械の設置を行う場合。

② 人員過剰のため、余剰人員を整理する場合。

③ 会社の経済的な損害を防ぐための人員削減を行う場合。

④ 深刻な経営難、財政難ではないが、組織の閉鎖、又は事業運営の中止・停止を行う場合。

退職金の支払義務

① 省力化、余剰人員整理の場合：

「最低 1 ヵ月分の給与」又は「勤務 1 年毎に 1 ヵ月分の給与」の何れか多い方の額を支払う事。

② 経済的な損失を防ぐ、部門・事業の閉鎖の場合：

「最低 1 ヵ月分の給与」、又は「勤務 1 年毎に 1/2 ヵ月分の給与」の何れか多い方の額を支払う事。

・6 ヵ月以上の勤務は、丸 1 年の勤務とみなす。

・退職金は何れの場合でも、最低 1 ヵ月分の給与を下回ってはならない。

・社内規則がある場合は、当然規則に則った退職金。

「損失予防の為の人員削減」の場合或いは「深刻な損失や財務破綻によらない事業の閉鎖・停止」の場合、従業員は「最低 1 ヵ月分の給与、又は就労 1 年当たり最低 2 分の 1（1/2）ヵ月分の給与相当額の何れか多い方」を退職金として受取る権利を持つ。

従って、企業の閉鎖、操業休止が深刻な損失、財務破綻による場合は、雇用者には退職金の支払義務は無いという事になる。

（例）日系企業の場合の退職金：1 年勤続に対して 1.25 ヵ月～2.25 ヵ月（欧米系では 2 ヵ月～3 ヵ月）

半導体・電子工業会という同業会があるが、そこのメンバーだけでも 2007 年度に 77 件閉鎖され、7,500 名が解雇になった。2008 年度の 1 単月だけでも 19 件、600 名が解雇になった。私の本来の仕事は企業の立ち上げ・採用のお手伝い・労務管理であるが、結果的に、部門閉鎖もしくは企業の撤退のお手伝いもあり、すでに 15 社程のお手伝いをしている。

図表 4 に書いてあるように、退職金の支払い義務は、基本的には経済的な損失を防ぐという理由の場合は、1 年勤続に対して 0.5 ヵ月分の給与を払うということである。

ここで私が強調したいのは、万が一、図表 4 の下線部にあるようなことが起こった場合

に、フィリピン人の幹部は自分も退職金が欲しいので、「退職金を払わない人は絶対にいません。」と言うと思われる。しかし、深刻な損失、財務破綻による場合は、退職金の支払い義務はない。確かに払った方がいいのだが、法的には払わなくてもいいのである。このことを覚えておいていただきたい。

（6）フィリピンでは事前に発表せず「当日」発表する

フィリピンではとても残酷なやり方をする。例えば、会社を閉鎖する時には 1 日前辺りに従業員を集め、「明朝 10 時にここに集まって下さい。」などと告げる。クリスマスにはまだ早い時期なので、スポーツ・フェスティバルでもあるのかと思って皆が集まったところで、「実はこの会社を閉めることにしました。そしてあなた方の解雇日は今から 1 ヵ月後、10 月 19 日です。ついては退職金のパッケージはこうです。明日から会社に来る必要はありません。権利放棄書と小切手は準備をしてありますので、それにサインをした人は小切手を持って帰って下さい。」と発表する。そしてシャトル・バス等を用意しておいてさっさと送り出す。

日本人の美学からすれば卑怯千万であるが、10 年～15 年操業した会社においてもこういう方法がフィリピンでは常識的である。

私もこれにはずいぶん悩んだ。20 人程のフィリピン人の財界人や弁護士に聞いて回ったが、誰もがそうすべきだという考えであった。基本的には命懸けで、何度やっても怖いものである。であるから、そういうことに注意をしておいていただきたい。

６．労災時の注意すべき点

労災時の注意すべき点について、いくつか事例があるが、幸か不幸か私は 2 件経験している。

一つは、フォークリフトが倒れて足の指を 3 本切断した子がいた。その人は男性でその姉から聞いたのだが、フィリピン中から 10 人程度の弁護士が来て、「会社から大金を取ってやる。」と言われたそうである。

当時、私が勤めていた会社には従業員が 4,000 人程いて、フィリピンで 2 番目ぐらいに大きい数であった。17～18 年ほど前のことだが、それほどの会社であるので途方もない金額の話になった。5,000 万ペソ～1 億ペソを取ってやる、という話が来たそうである。しかし、社長と私の方針で、即日、この人を人事部の出勤簿係に転部させ、すぐに辞令を作って入院先に届け、私はその後 1 年間、必ず 2 週間に 1 回見舞いに行った。結果的に、彼からも家族からも訴訟されることはなかった。それに皆が保険に入っていたので、その傷害保険でカバー出来たのである。

もう一つの例は、これも私のいた会社であるが、機械の電源を切らずに掃除をしていて、腕を引き込まれ片腕を切断してしまった。ところが、ここで会社に過失があるということが判明した。機械の取扱説明書は英語版しかなかったのである。タガログ語版が会社には無い上、その英語版も機械の横に置いていなかった。これを 3 人ほどの弁護士に検討させたが、会社に過失があるので負けるという判断であり、また民間保険会社にも加入していなかった

ので、言われるままに治療費などを支払った。15～16 年前で 140 万ペソ程だと記憶している。

そもそもこの国には労災というものはなく、SSS（社会保障基金）のお涙金しか出ないので、日本で言う労災に関しては、必ず民間の傷害保険に加入しておいたほうが良い。そうすれば、「こうしたことがあるので保険に加入していたのだ。」と言える。その他に会社として払う必要があるのは見舞金だけである。保険に加入していないと、この国のことであるから SSS だけではどうにもならず、治療費の借金の申し込み等があり得る。これに関しては、当事者の母親や家族が、毎日工場の入口に来て泣くようなことになると大変困り、現実問題として払わないわけにはいかなくなる。

以上のように何が起こるか分からないので、民間の保険には必ず加入していただきたい。

７．組合の活動状況

最後に、組合の活動について簡単に説明する。

組合は、労働雇用省に届け出をしただけでできるわけではなく、その後、労働雇用省が法的に正しい手続きを取ったかどうかを調査し、それが正しければ会社に組合選挙の実施を促す。そこで過半数を採らなければ組合はできない。

2008 年の 1～8 月期、カビテ州で組合選挙の要求が 14 件出ている。私の見方では、カビテ州だけで 14 件というのは多いと思う。

ラグナ州では、組合の選挙要求が 5 件出ている。現在活発なグループは、KMU（Kimusang Mayo Uno：5 月 1 日運動）のオラビアングループである。ご承知のように KMU にもいろいろなグループがあり、その中の一つである。

更に、バタンガス州でも組合選挙要求が 5 件ほど出ている。ご存知のように、従来からバタンガス州ではあまり組合活動はなく、せいぜいカランバぐらいであった。しかし、最近はサントトーマス、タナワンあたりで組合活動がかなり活発になっている。

ここで、労働弁護士について一言付け加えておきたい。

会社には会社を設立した時の顧問弁護士がいて、彼らは SEC（証券取引委員会：Securities & Exchange Commission）への登録や定款の変更を行うなど、それなりに優秀な弁護士だと思うが、その弁護士事務所が労務問題に強いかというと、必ずしもそうとは限らない。従って、労働弁護士については別途に考慮したほうが良い。あまり顧問弁護士にこだわりすぎてはいけない。また、この国では、こうした組合問題に関してはいろいろな人の意見を聞き、総合的に判断する必要がある。言い換えれば、裏を取ることである。

フィリピン人は給料だけではなく、私が提唱するパーソナル・タッチの労務管理が必要であり、そして彼らの生活に関心を持つことである。相談に来る会社で問題を起こすのは、会社が従業員に興味がない場合である。月に 2 回も払っているにもかかわらず、彼らの給料明細を見たこともない。毎月とは言わないが、四半期に一度は彼らが貰っている金額に興味が湧かないものだろうか。関心がないのである。

人間は人種が変わっても気持ちは通じる。関心を持っているだけで相手には通じる。
ここがポイントである。

第Ⅳ章　フィリピンにおける進出日系中小企業の抱える課題と対応
―企業の相談事例と回答―

１．税務 ---------- 56
（１）税務調査 ---------- 56
質問 1-1　日本の税務調査と比国の税務調査の関係は如何に。現地駐在員に対する処遇によっては、日本の国税の課税対象となり、日本側では課税されると聞きます。この場合、現地側では如何に。
（２）配当所得 ---------- 56
質問 1-2　日本親会社と個人の出資で、日本における申告はどうなるのか。一般的事例とフィリピン固有の事例について知りたい。
（３）個人所得税 ---------- 56
質問 1-3　個人に対する、全世界合算課税について、フィリピンでの現状と対応についてお聞かせ下さい。
質問 1-4　従業員の費用について、法的必要条件及び非課税額を最大に適用することができる方法を教えて欲しい。
（４）貸付金 ---------- 57
質問 1-5　弊社は PEZA（経済区庁）企業（製造会社）ですが、土地保有会社を子会社として設立しています。土地保有会社へは土地の購入資金を貸し付けていますが、一方で、この貸付金に対しての金利負担金を土地保有会社から受け取っています。今年の 2005 年分の BIR 監査で、その金利負担金に対して課税対象になるとの指摘を受けました。理由は、PEZA で登記された事業以外からの収入だからだとのこと。
これに対し、反論のレターを提示し、現在は BIR の市レベルの預かりになっているようですが、差し戻される可能性はあるのでしょうか。
反論のレターでは、このスキーム自体が事業と一体となっている点を強調し、また他社の判例（非課税扱いになった例）も添付しました。
（５）VAT ---------- 57
質問 1-6　VAT 還付を円滑に進めてもらう手法があれば教えていただきたい。
（６）税制優遇措置 ---------- 58
質問 1-7　「早ければ向こう 5 年内に国内外企業の投資に対する税制優遇措置を撤廃する。・・投資委員会（BOI）が“戦略的な産業”とみなす輸出企業や国内企業のみを対象としている。輸出業者の優遇期間は最大 3 年間に短縮し、3 年後には完全撤廃となる。法人所得税等の免税率も大幅に縮小する・・」（4 月 24 日 NNA より）の、その後の動向について。

（７）移転価格 ---------- 58
質問 1-8　日本側親会社のフィリピン子会社に対する製品の価格設定について、安ければフィリピン子会社の利益が上らない。高ければ、日本側親会社の税金逃れと疑われる。親子取引に商社を入れないといけないと聞いたが、本当かどうか、親会社・子会社間の会計処理方法全般について。

２．労務 ---------- 59
（１）定年退職金 ---------- 59
質問 2-1　定年退職金について（積立必要金額、運用方法等)。
（２）契約社員 ---------- 59
質問 2-2　人材派遣会社経由で働く人材の契約年限について。
（３）組合 ---------- 59
質問 2-3　企業内組合幹部への労使協調に関する教育方法について。
（４）労使協約 ---------- 60
質問 2-4　 CBA（労使協約）のより円滑な進め方と注意点について教えて欲しい。

本章は、フィリピンにおいて、平成 20 年度に進出日系中小企業を対象に実施した、企業の事前質問及び専門家による個別相談事例について、専門家が作成した報告書を基に、一般的な参考例として取り纏めたものであり、当協会の考えや立場を示したものではありません。実際に、当該情報を基に行動を起こされる場合は、必ず事前に弁護士、公認会計士、労務コンサルタント等の専門家にご相談下さい。

１．税務

（１）税務調査

質問 1-1

日本の税務調査と比国の税務調査の関係は如何に。現地駐在員に対する処遇によっては、日本の国税の課税対象となり、日本側では課税されると聞きます。この場合、現地側では如何に。

回答

日本側、比国側での税務調査の結果、二重課税が発生すれば租税条約の規定に基づき、必要書類を持ち込めば、日本の税務署から還付申請が可能であるかもしれない。但し、相互協議の手続きを踏んでからであり、フィリピンと日本の当局の努力義務に過ぎないため、案件によって対応は分かれると思われる。

相互協議の申し立ては 3 年内に必要。フィリピンと日本の間で相互協議の実績は乏しく、現状ではフィリピン BIR（内国歳入庁）よりの還付は困難と思われる。短期滞在者免税の規定を満たし、日本の課税のみで完結できる場合、フィリピンでの課税はない。

（２）配当所得

質問 1-2

日本親会社と個人の出資で、日本における申告はどうなるのか。一般的事例とフィリピン固有の事例について知りたい。

回答

配当所得については、日本親会社（非居住外国法人）と個人（非居住外国人）のいずれについても租税条約の規定に基づき、10～25%の源泉徴収税率が課せられる。現地で支払った額は、日本の申告書にて外国税額控除対象とすることが出来る。

日本の親会社又は個人が有する出資を第三者へ譲渡する場合、フィリピンでキャピタルゲイン税の対象となる。不動産の割合を検討して、租税条約の要件を満たす場合、日本側への申告のみで足り、フィリピンでの課税はないものとされる。

しかし、この扱いを受けるためには、税務当局への事前承認（ルーリング）が必要。

（３）個人所得税

質問 1-3

個人に対する、全世界合算課税について、フィリピンでの現状と対応についてお聞かせ下さい。

回答

現在までに、BIR が個人所得課税をターゲットに調査を開始し、個人が実際に摘発を受けたという話は聞いていない。しかし、法人税の税務調査過程においては、駐在員の差額補填支払の送金について、その内容や源泉徴収の有無を問われるケースは出

て来ている。しかし、この分野は税務署より指摘されれば釈明できない分野であり、いつ調査が始まってもおかしくないものと思われる。

質問 1-4

従業員の費用について、法的必要条件および非課税額を最大に適用することが出来る方法を教えて欲しい。

回答

現行の個人所得税では、奨励金の所得、クリスマス給与、13 ヵ月賞与といった諸手当のうち 30,000 ペソを超えない額までは非課税として扱われる。これに加えて基礎控除の 50,000 ペソを控除した額が課税対象となる。

現物手当は、平社員は賃金源泉税、管理職ならフリンジベネフィット（賃金以外の付加給付）の対象になり、雇用者はこれを損金経理することが出来る。制服代、夜食代、皆勤賞といった少額給付と看做された場合は、30,000 ペソの枠に関わらず、de minimize benefit と定義される非課税所得となる。非課税枠最大化は、この範囲で検討することになる。

（4）貸付金

質問 1-5

弊社は PEZA（経済区庁）企業（製造会社）ですが、土地保有会社を子会社として設立しています。土地保有会社へは土地の購入資金を貸し付けていますが、一方で、この貸付金に対しての金利負担金を土地保有会社から受け取っています。

今年の 2005 年分の BIR 監査で、その金利負担金に対して課税対象になるとの指摘を受けました。理由は、PEZA で登記された事業以外からの収入だからだとのこと。これに対し、反論のレターを提示し、現在は BIR の市レベルの預かりになっているようですが、差し戻される可能性はあるのでしょうか。反論のレターでは、このスキーム自体が事業と一体となっている点を強調し、また他社の判例（非課税扱いになった例）も添付しました。

回答

土地会社への貸付金金利収入は、税務優遇処置を受けられる登録事業の一部として扱われず、35%通常法人課税の対象になるという見解が大半であった。

利息は配当といった受動的所得について 5%で行えないとする。基本的にはルーリング（事前承認）なしでこうした処理を行うということは勧められない。ルーリングというのは、税務署が申請者に対して個別に手続を行い審査した上で承認されるもので、他の第 3 者に一律に適用されるものではないので、注意したほうがよい。

（5）VAT

質問 1-6

VAT 還付を円滑に進めてもらう手法があれば教えていただきたい。

回答

多くの会社が同様の問題を抱えている。還付手続きは、BIR 職員の徴税実績に全く繋がらないために、そもそも税務署の担当者が手続きを進める意欲がない。個別対応のレベルで円滑に進められる有効な方法はない。大使館や商工会議所といった、公的な場所から時間をかけてアプローチをかけてゆくしかないように思われる。

（6）税制優遇措置

質問 1-7

「早ければ向こう 5 年内に国内外企業の投資に対する税制優遇措置を撤廃する。・・投資委員会（BOI）が“戦略的な産業”とみなす輸出企業や国内企業のみを対象としている。輸出業者の優遇期間は最大 3 年間に短縮し、3 年後には完全撤廃となる。法人所得税などの免税率も大幅に縮小する・・」（4 月 24 日 NNA より）の、その後の動向について。

回答

2008 年 4 月 23 日付け Business World 紙の記事の翻訳に関するもの。当時の国会で、上下院含めて 5 つのインセンティブ（税制優遇措置を含む）法案が審議されており、従前より、フィリピン政府に対するドナーである世銀、IMF の意向を受け、テベス財務長官は、税制優遇措置撤廃を推進する立場にある。

記事中の「来週にも議会に法案提出～」については確認できないが、内容からして下院法案 HB,No.2278/HB,No.2712 を指しているものと思われる。記事中の「施行後 5 年以内に撤廃」との文言は、その類の発言はこれまでに頻繁に報道されているが、実態とは程遠いことが多いので、真偽・進捗状況についてもなんとも言えない。

（7）移転価格

質問 1-8

日本側親会社のフィリピン子会社に対する製品の価格設定について、安ければフィリピン子会社の利益が上らない。高ければ、日本側親会社の税金逃れと疑われる。親子取引に商社を入れないといけないと聞いたが、本当かどうか、親会社・子会社間の会計処理方法全般について。

回答

実際に親会社･子会社と特殊関係にない商社が代行取引として介在させたとしても、あるいは仮に商社の行う仕切取引であっても、製品の子会社への輸出があらかじめ決まっていて、価格設定が親子会社間で実質的に決定されていれば、関連者取引と看做され、移転価格税制の対象取引になる。従って、商社を介在させるような、他の者を通じて行う間接取引であることをもって、移転価格課税リスクが回避できるとはいえない。価格設定が、会社の業種に適切と思われる、移転価格上の独立企業間価格に従って行われるような文書化と立証が必要。根拠のない頻繁な価格変更は都合が悪い。

２．労務

（１）定年退職金

質問 2-1

定年退職金について（積立必要金額、運用方法等)。

回答 2-1

法定支払金額は、「1 年勤続に対して退職時の基本給 0.5 ヵ月分」である。

従業員の年齢、多くの従業員が定年に達する年度を念頭におき、充分な資金となるようなスキームの金融方法を主取引銀行に相談すること。

実態は、多くの企業で「その時が来たら弊社は倒産です。」という企業が多いが、何十年後の問題のため、あまり真剣に検討されていない。

他方、ローカルの幹部（人事課長・部長も含め）に“ほだされて”、1 年勤続に対して 1 ヵ月とか 1.5 ヵ月の如き不必要に大きな金額を従業員規則に規定しまっている企業も散見される。

定年退職金制度を設定することは“法定”ではあるが、商工会議所の会員の中でも多くの企業が未だ制度すら設定しておらず、更に多くの企業が積立てを行っていないのが実情であり、0.5 ヵ月以上の定年退職金を設定する必要性は毛頭ないと判断する。

（２）契約社員

質問 2-2

人材派遣会社経由で働く人材の契約年限について。

回答 2-2

企業の本業部分に人材を派遣する派遣企業は、日本で言う派遣会社ではなく、労働雇用省からの許認可は、SUB-CONTRACTING＝下請け企業である。従って、本業部分に雇用した場合は、6 ヵ月を超えたら正社員としなければならない。

日本で言う派遣会社の本業以外、即ち、掃除（ジャニター)、警備（ガードマン)、庭師や、運転手（営業用に使用する場合には）ですら本業部分と見なされ、多いに疑問である。

労働法違反とは言っても、需要の変動と見なされる全従業員の 20%程度まで、また、6 ヵ月以上運用した契約社員本人に訴えられなければ、労働雇用省より追及を受けたり、逮捕されたりという問題は発生していない。

なお、「契約社員の雇用」に関しては、回答者が纏めた参考資料を一度だけでもじっくりと読み、基本的な部分を理解した上で、派遣会社を上手にご活用していただきたい。（注：参考資料は本章末に添付しています。）

（３）組合

質問 2-3

企業内組合幹部への労使協調に関する教育方法について。

回答 2-3

成功例としては、下記の方法があるが、その企業の組織・状況により異なる。

○ 本社に組合が存在する場合には、本社の組合に出張させ、組合幹部より本社ではどのような精神の基に、どのように運営しているかを教育してもらう。
○ フィリピン法人の顧問弁護士に有料にて組合幹部の教育を依頼し、何週間、何ヵ月間のセミナーを計画してもらう。
○ 日本人又は信頼できるフィリピン人幹部がいる場合には、フィリピン人幹部と頻繁に食事会を持ち、折に触れて「経営とは何か。」、「経営者は何を目的としているのか。」、「本社の企業ビジョンは何か。」等を説明する。
  ・ 企業経営の難しさを理解させる効果。
  ・ 幹部と食事を頻繁にする事により、マインドが“幹部マインド”となり過激な発想が消えてゆく。

結論としては、下記の点に留意して望むことが大事である。
＊ 組合は既に出来てしまったものであるから、決して敵視せぬ。
＊ 如何にして取組むかを考える。

（4）労使協約

質問 2-4

CBA（労使協約）のより円滑な進め方と注意点について教えて欲しい。

回答 2-4

下記の手順に沿って説明する。

【CBA 交渉基本ルール（サンプル）】

1．交渉する日時・場所の設定
（例） 毎週火曜日と木曜日、13：00～18：00
ニューワールド・ホテル ビジネスセンター会議室
＊ 双方が同意した場合には、時間を超過することがある。

2．服務規程
会社、従業員を代表するに相応しい服装。

3．組合交渉団の交渉時間は給与の中として支払われるべきであるが、残業代を請求する権利は無いものとする。

4．組合、会社側の如何なる従業員も交渉に出席することは出来るが、あくまでもオブザーバーとしての立場であり、交渉そのものには参加出来ないものとする。

5．交渉中は、双方のスポークスマンである双方の委員長（Chairman）のみが、CBA の各項目について言及することが出来る。
委員長は交渉団員と相談・確認することを許される。

メンバーが発言をしたい時には、自分の委員長に対して意見を述べ、委員長がこれを相手方に発言することとする。

6．口汚い言葉、罵倒、侮辱するような言葉、大声を出すなどは受け入れられず、万が一発生した場合には、直ちに交渉は休会されるものとする。

7．交渉中の経費は全額会社側の負担とする。

8．交渉中は酒類を禁止するが、休憩中、食事中はその限りでない。

9．書記により議事録が作成され、各交渉日の終了時に双方が確認・署名するものとする。交渉団各人にそのコピーが配布されるものとする。

【CBA 交渉の手順】

1．準備段階

① 組合が合法的に作られたものであるか、従業員により独占的交渉代理人として正しく認知されたものであるかの法的書類・手続きを確認する。
これは、会社が正しい交渉権のある相手と交渉しているのかを確認するためである。もしも、会社が法的権限のない相手と交渉をしてしまった場合、組合内・組合間に係争があった場合は、会社が訴訟の対象とされてしまう。

② 組合は会社に対して、CBA のためのプロポーザルを、書状をもって提出しなければならない。

③ これに対して会社側は、このプロポーザルの受領日から 10 日以内に、第 1 回目の交渉場所、交渉日時を回答しなければならない。
交渉場所は労使にとって「中立的な場所」とするべきであり、会社内では行わないほうが良い。

④ 第 1 回目の交渉は、出来ればプロポーザル受領日から 10 日以内に行ったほうが良い。

⑤ 係争点が解決しない場合は、DOLE（労働雇用省）の NCMB（中央斡旋調停委員会）が、労使いずれか又は両者からの要求により仲裁に入るか、もしくは、DOLE 独自の判断で仲裁に入り、調停会談を直ちに召集する。DOLE-NCMB は、この調停会議に出席させる召喚令状を発行する権限を持っている。
調停手続き期間中は、両者は係争の早期解決を混乱させ、妨害するような如何なる行動を取ることを禁止されている。
DOLE-NCMB は、係争を円満に解決するために最大努力するものとし、必要であれば、志願仲裁人（Voluntary Arbitrator）に委ねるよう奨励することもある。

⑥ 会社側の交渉人の選択
会社を代理して、決定権のある「スポークスマン」又は「交渉団委員長」を明確にする。
法律顧問（顧問弁護士）を、スポークスマン又は委員長にはしないほうが良い。
CBA は、大半が「ライン（実務）」に関わる問題の実施に関する事柄であるため、実務に関係している者が担当したほうが良い。

交渉団の人数は、組合側交渉団の人数と同数であるべきであり、また会社の従業員数（会社の規模）にもよる。組合はより多くの交渉人の出席を望むだろうが、過剰な交渉人は単に「オブザーバー」としてのみ認めるべき。

⑦ 交渉団により組合側の CBA プロポーザルの内容を見直し、内容を十分把握し、戦略を構築しておく必要がある。

イ）正当な理由のある要求・問題点の把握・確認。

ロ）会社側はどうしたいのか？　容認可能な範囲は？　代案は？

ハ）事実確認と背景の把握。

ニ）必要な費用の試算。

ホ）業界における報酬・福利厚生水準の把握。

ヘ）要求に対しては、複眼的に見るように心掛け、要求の正当性を見ることに注力する。

ト）公平・公正な解決の努力をする。

チ）会社側の回答の作成作業。

⑧ 組合側交渉団（交渉人）の人物側面を調査しておく。「敵を知れ！」

⑨ 従業員の全体的な「性格」、「気持ち」を知っておく。

２．交渉に際する心構えと思考設定（Mind-Set）

① 組合の状況分析が出来、問題解決能力のある、良識ある大人として扱う。
彼らが「先導者」であることを、忘れないこと。
組合に「経営者と同等の立場にある」と思わせることが必要である。

② 姿勢としては、誠意を持って、交渉する意思を継続し、交渉に執着し、CBA 準備のための相互の所見交換を保証することが極めて重要である。

③ バックにある連盟がどの程度関与してくるか、連盟が過激派であるかにより、上記の心構え、思考の設定は違ったものとなるため、この調査を徹底的に行う必要がある。

３．CBA 交渉期間中

① 交渉の基本ルールを設定する。
CBA 交渉が規律正しく行われるために、両者が賛同した基本ルールのこと。

② 怒ること無かれ、会社側交渉人・組合交渉人と言い争う無かれ。
対抗意識、見栄、搾取意識は取り除く。
「忍耐」
重要なことは「どの点、どのレベルで受け入れるか（妥協するか）」にあり、守るつもりのない約束はしない。

③ 「利害」と「原理・原則」の上で交渉することとし、「要求」と「自分の地位」で交渉しないこと。
「事実関係」を徹底的に調査し、フルに活用する。

④ 交渉の時は「問題点」を議論し、「人格論」とか「感情論」とならぬようにする。

⑤ 時には白熱した議論も避けられないが、そのような時には休会を申し入れる。
これは問題点を元の交渉の場に戻すために必要なことである。

⑥ 交渉日ごとに議事録を作成し、双方が署名する。
書き方は、明確かつ簡単な言葉で作成する。
この議事録は、CBA そのものより重要なものである。CBA を実行する時に、その解釈に疑問が生じた場合、その答えは通常は交渉議事録の中に見出すことが出来る。

⑦ 一端合意された事項については、二度とその問題に戻るべきではない。
（戦略上、こちらが行うのは良いが。）

⑧ デッド・ロックを恐れるべきではない。
時として息の永い労使協調は、永く、痛みを伴うストの結果をもたらされる事もある。デッド・ロックとなった場合は、ストを覚悟し、ロックアウト宣言の申請準備をするべきである。
会社側も予防的調停（Preventive Mediation）を申請することは出来るが、組合が既に「スト通告（Notice of Strike）」を申請済みであれば、かかる調停はストを打たぬと言う保証にはならない。

以上

参考資料１
「契約社員の雇用」

１．契約社員禁止令（2001 年 5 月）

労働雇用省

Department Order No.3, Series of 2001

Department Order No.10,Series of 1977 の廃止と労働提供のみの契約に対する禁止の継続

既に変更済み労働法第 5 条、第 106 条に従って、下記をここに発布する。

（１） Department Order No.10 の廃止

労働法 Book Ⅲ、第 106 条から第 109 条として知られている Department Order No.10,Series of 1977 を、ここに即日廃止するものとする。

（２） 「労働提供のみ」の契約の禁止。

「労働提供のみ」の契約をここに禁止することを宣言する。

請負業者・下請業者が主体者（客先）の為に、単に募集、供給又は業務・サービス遂行の為に労働者を配置するだけの「労働提供のみ」の契約が存在し、そこには下記のような要素が存在している。

① 請負人・下請業者が自社の勘定と責任に於いて、その業務・サービスを実際に遂行することが出来るだけの、確固たる（堅固な）資本、又は投資を行っていない。

② そのような請負業者・下請業者によって募集、供給、配置された従業員が、主体者（客先）の主たる事業活動に直接関係のある業務を実行している。

（３） 「現存する契約」は害わない、「現存する恩恵」は滅損させない。

（現存する契約の不可侵）

労働法の変更済み第 106 条から第 109 条の規定、民法の適用可能な規定、及び現存する法理学上の規定を条件として（に反することがない限り）、現存する契約、又は下請契約の当事者の権利を害わせたり、享受している恩恵を滅損させたりするものではない。

（４） 実施（発効日）

この法令は、一般紙、2 紙に公布された日から 15 日後に効力を発し、その効力は労働法第 106 条から第 109 条の新しい実施要領が発布される迄とする。

そのような新しい実施要領は、全ての産業セクター、特に Executive Order No.49,Series of 1998 の下に創設された the Tripartite Industrial Peace Council（TIPC）への事前諮問の後に纏め上げるものとする。

2001 年 5 月 8 日、マニラ、フィリピン

大臣　PATRICIA A.STO.TOMAS

２．「契約社員」関連労働法の訳

（１）Article 106 to 109 とは：

労働法第 3 章　賃金の支払い

（請負人又は下請人）

第 106 条：

使用者が職務遂行の契約を他人と締結する場合、請負人又は下請人に労働者がいる場合には、それらの労働者に対する賃金の支払いはこの法典の条項に従って行わなければならない。

請負人又は下請人がその労働者に対し、この法典に従った賃金の支払いを行わなかった場合、契約に基づき遂行された仕事の範囲内で、使用者が直接雇用する労働者に対してと同等の方法・範囲で、使用者は請負人又は下請人と連帯して、又は別個にその労働者に対して責任を持たなければならない。

労働雇用長官は、規定によりこの法典の規定する労働者の権利を保護する為、労働請負を制限あるいは禁止することが出来る。その禁止又は制限を行う場合には、この法典の全ての条項の違反、抜け道を防ぐため、労働雇用長官は、労働のみの請負と職務の請負を適切に区分するとともにその請負の方法別にそれらの違いを明らかにすると同様、この法典の目標を実現する為には誰を関係者中で使用者とみなさなければならないかを決定することが出来る。

「労働のみ」の請負とは、使用者に労働者を供給する者が、道具、機械、仕事場、その他実質的な資本や投資物を持たず、そのような者に募集、配置された労働者がその使用者の主要な事業に直接関係のある活動を行っているものである。このような場合には、その者（仲介者）は、使用者の単なる代理人とみなされ、使用者が直接労働者を雇用するのと同様の方法及び範囲でその労働者に対して責任を果たさなければならない。

（間接的使用者）

第 107 条：

上記条文は、いかなる個人、組合、団体、又は企業が使用者としてではなく、独立した請負人と如何なる仕事、職務、業務、又は事業について契約する時にも同様に適用される。

第 108 条：

使用者又は間接的な使用者は、請負人又は下請人に対して契約に基づく労働費用と同額の保証金の提出を要請することが出来る。この保証金は、請負人又は下請人がその労働者に対して賃金支払いを怠った場合にその賃金に充てられるものとする。

（連帯責任）

第 109 条：

他の法律の規定に関わらず、使用者又は間接的な使用者は本法典の如何なる条項違反

についても請負人又は下請人と連帯して責任を有する。

本章の下における法的責任範囲を決定するに当たっては、上記使用者及び間接的な使用者は、間接的な使用者とみなされる。

（2）Article 5：

労働法典　前文

(規則及び規定)

第 5 条：

この法典又はその一部について管轄及び施行する労働雇用省及びその他の省庁は、必要な実施規則及び規定を公布することとする。

このような規則及び規定は、一般に普及している新聞に発表されてから 15 日後に効力を発生するものとする。

3．契約社員

（1）“Labor-only contract”とは？

雇用者の「主たる業務・営業活動（the principal business)」に直接関係のある業務を契約社員に担当させた場合を言う。

このような場合は、その契約社員を正社員としなければならない。

（2）Department Order No.10（1997 年）にて認められている契約社員

① 製品、サービスに対する異常な需要増に応える為に一時的（Temporary）に雇用する場合。

② 特別な専門家又は非常に高い技術水準を持った人を雇用する場合。

③ 新商品のプロモーション、又は紹介の為にその期間だけ雇用する場合。

④ 本業とは直接は関係のない業務及び製造業にあっては、製造と無関係な業務。

- 臨時的な業務
- 掃除（ジャニター）
- 警備
- 造園
- メッセンジャー

⑤ 販売、入金を伴わないメーカーの製品展示業務の場合。

⑥ 正社員の能力を超えた特有の技能、専門性、工具・設備の利用を伴う特殊な業務の為に雇用する場合。

⑦ 正社員の休暇中に一時的な代替としてその休暇期間のみ雇用する場合。

（3）2001 年 5 月現在の動き

① House Bill No.557,827,1186,5373 により「契約社員」に関する法規を改正するべく、

改定案が提出され下院、上院にて審議中。

② 労働雇用省は、1997 年に設定された Department Order No.10, Administrative Order No.51 の変更の可能性を検討する為の審議会を設置することを決定した。

③ 変更の可能性としては：

イ）労働だけの提供を受ける契約の禁止。

ロ）正社員の数を減らすか、就労時間を減らすことになるような業務を契約社員に与えることの禁止。

ハ）契約社員の弱い立場を利用して「経済面」及び「団体交渉力」の欠如を招くような契約を実行することの禁止。

ニ）スト・ロックアウトの理由により、企業の本業部分の業務（work or services directly related to the business）を外部との契約により契約社員に行わせることの禁止。

（4）その他の事項

① 何をもって雇用の性格を判断するのか？

判例によると、「雇用の性格は契約で確定されるものではなく、担当業務の性質により確定される。」となっている。

（Far East Bank under Docket No.G.R.122917 on July 12th,1999）

② 労働法 280 条は、従業員（被雇用者）の「全く差別無くその身分を保証する権利」を回避することを防ぐ為、「正社員としての概念とは矛盾する書面、口頭による契約」を禁止している。

③ 給与の支払い責任

契約社員派遣会社が企業に派遣している従業員に対する給与の支払いを行わなかった場合（又は、最低賃金の引き上げ命令に従わなかった場合）、その契約社員を実際に使っている企業（the indirect employer of the contractor's employees）に支払い責任は遡及される。

労働法 106 条：

In the event that the contractor fails to pay such wages, the employer shall be jointly and severally liable with the contractor to such employees to the extent of the work performed under the contract.

4．基本的に理解しておくべき点

（1）D.O.No.10 は労働法 106 条～109 条の為の「実施要領」であり、「労働のみの契約」は禁止している。

（2）今回、D.O.No.3 により D.O.No.10 は破棄されたが、労働法 106 条～109 条は従来通り存在し、破棄されていない。

（3）労働法 106 条～109 条は発布当初から「労働のみの契約」は禁止しており、なるが故に今回の D.O.No.3 では労働のみの契約の禁止は「従来のまま継続的に禁止される」という内容になっている。

（4）多くの企業が、契約社員斡旋業者、耳学問で判断する（労働法を真面目に読まぬ）フィリピン人人事担当・幹部の言うことを信じてしまった、またはローカル企業では一般的に行っている為、特に問題はないものと判断してしまっている。

（5）上記の理由により、多くの企業が「労働のみの契約」を実行した為、現在、労働雇用省、労働法廷に多くの提訴・訴訟案件が存在している。
（ある日系企業は、社員の 70%～80%を契約社員としている、又、他の日系企業では、人事課長を契約社員として雇用し 3～4 ヵ月で解雇した為、同社の労働法律違反事項を全て労働省に提訴している。）

5．比較

図表 1　業務契約社員と労働のみの契約社員の比較

業務契約社員	労働のみの契約社員
契約時に「修了時期」が判っている契約。	単に公募、供給、配置するだけの請負業者と企業が締結する契約。
請負業者・下請業者は： ＊ 企業（お客）とは全く別の独立した企業。 ＊ 自己の経費、責任で請負、「企業」に管理されることなく自己の方式、システムにて業務を遂行する。 ＊ 確固たる資本、投資が行われている。 ＊ 労働関連、社会福祉によって与えられるべき全ての特典を与えている。 ＊ 労働者は「企業」の社員ではなく、「企業」によって管理されている。	請負業者・下請業者は： ＊ 確固たる資本を持たない。 ＊ 提供・配置された労働者は、「企業」の本業に直接関連した業務を遂行する。 ＊ 労働者は、習慣的に同一企業に雇用されている。 ＊ 労働者があたかも「企業」の社員の如く、「企業」が責任を負っている。

6．事例

（1）ケース

ある銀行が、残高証明書 1,000 通を 5 日以内に顧客に配送する必要があり、XXX ペソを請負業者に支払う意思がある。

図表 2　業務契約社員と労働のみの契約社員の契約ケース

業務契約	労働のみの契約
DHL を起用し、DHL が何名雇用しようが、どのような方法で配布しようが、銀行は関知せず、結果のみを追求し、支払を行う。	請負業者との間にこの仕事を遂行する為、2 名のメッセンジャーの供給契約を締結する。銀行は配布方法を管理し、バイクを提供し、出退勤管理をし、業務遂行状況を常に管理する。
DHL の請求は XXX ペソである。	請負業者からの請求は、2 名につき 1 人日給 250 ペソ、5 日間という内容である。

（2）判例

GR No.111501 という判例では、「労働のみ提供する請負業者」から「企業」に供給された労働者は、その「企業」の正社員と見なされると裁定している。

GR No.74969 という判例では、「労働のみ提供する請負業者」は単に「企業」のエージェントであり、その「企業」の本業である業務・サービスを遂行するわけであるから、その「企業」の正社員と見なされるべきであり、正社員が享受している全ての特典、権利を享受する資格があると裁定している。

（3）方法は無いのか？

6 ヵ月を超えて契約社員に本業部分の業務を遂行させることは出来ない。

下記の選択あるのみ。

○ 選択―①

「企業」は「臨時工」として 5 ヵ月のみ雇用する。ただし、この際、同一人物は 2 度と採用してはならない。

○ 選択―②

ある特殊な技能・技術を要する業務であると位置付け、その労働者を日給ベースにて採用し、6 ヵ月経過したら正社員としてしまう。

生産が落ち込んだ時には、「NO WORK, NO PAY」の法則に従い自宅待機させる。ただし、この場合、「NO WORK」の期間が 6 ヵ月を超えた場合は、「最低 1 ヵ月分又は 1 年勤務に対して 1/2 ヵ月分の何れか多い方」を退職金として支払わねばならない。

また、「NO WORK」期間が長くなる場合は、労働雇用省に通知しなければならない。

○ 選択―③

「契約社員」として 5 ヵ月のみ雇用し、同一人物を 2 度と雇用しない。

この場合でも、労働法に抵触しない請負業者・下請業者を選択し、下記の点にも注意を払う必要が今後は出てくると判断する。

＊ 直接管理をしてはいないようにする。
＊ スーパーバイザーも請負業者・下請業者から派遣させ、労働者を管理させる。
＊ 給与の支払いは請負業者・下請業者に一括支払う方式とする。
＊ 直接解雇は絶対に行わず、請負業者・下請業者に行わせる。

資料提供：TTT-ICI　竹澤清見　氏

参考資料２
「投資環境」

１．投資環境

① 投資関連法

イ）1987 年オムニバス投資法（共和国法第 226 号）

優遇措置を伴う外国及び内国の投資に関する基本的な法律で、奨励措置を規定している。

ロ）1991 年外国投資法（共和国法第 7042 号）

優遇措置を伴わない外国投資に関する基本的な法律で、ネガティブリストに記載された分野以外への外資は 100%認められる。

ハ）1995 年特別経済区法（共和国法第 7916 号）

輸出加工区及び特別経済区（Special Economic Zones：ECOZONES）に関する総括的な法律で最も多くの奨励措置を規定している。

② 最低投資額

株式会社の最低資本金は 5,000 ペソ。

③ 投資申請

イ）優遇措置を受ける場合

外資比率に関わらず進出先によって投資委員会（BOI：Board of Investments）もしくはフィリピン経済区庁（PEZA：Philippine Economic Zone Authority）に申請。承認後、パートナーシップもしくは株式会社の場合は証券取引委員会（SEC：Securities and Exchang Commission）へ、個人企業の場合は貿易産業省・消費者保護局（BTRCP : Department of Trade & Industry, Bureau of Trade Regulation and Consumer Protection）へ登録する。

ロ）優遇措置を受けない場合

パートナーシップもしくは株式会社の場合は、SEC へ、個人企業の場合は、BTRCP へ直接赴いて登録するだけでよい。

④ 投資分野

イ）規制分野

外資比率が制限されている分野は、ネガティブリストに記載されている。

ロ）奨励分野

毎年発表される投資優先計画に記載されている。パイオニア、非パイオニア、パイオニア／非パイオニアのいずれかに分類され、優遇措置を受けるための条件に違いがある。

⑤ 優遇措置

優遇措置の内容及び条件は、外資比率・投資分野・投資地域等により異なる。

イ）BOI 登録企業の場合

投資優先計画（IPP）Investment Priorities Plan）に記載された分野に投資する場合、又は輸出指向型産業の場合。（輸出比率 70%以上）

a. 一定期間の所得税免除
b. 人件費に対する追加控除
c. 輸入資本財及び付属スペア部品に対する課税免除
d. 国産資本財に対する税額控除
e. 通関手続きの簡素化
f. 委託設備の無制限使用
g. 外国人の雇用
h. 繁殖用家畜と遺伝学用材料の免税輸入
i. 国産の繁殖用家畜と遺伝学用材料に対する税額控除
j. 輸出製品の原材料に対する税額控除
k. 保税工場／保税倉庫へのアクセス
l. 輸入スペア部品に対する課税免除（生産品の 70%以上が輸出される場合）
m. 埠頭税、輸出税、関税、賦課金及び手数料の免除

ロ）エコゾーンに進出する場合

BOI 登録企業に与えられる上記の優遇措置に加えて、さらに以下の恩典が与えられる。

n. 100%外資が認められ、資本譲渡規制もない
o. 国税・地方税が免除され、課税は 5%の特別税のみ
p. 教育訓練費（労務費および管理費）の追加控除
q. 外国人投資家とその家族に対する永住権の付与

⑥ 出資比率規制

以下の条件で 100%出資可

イ）優遇措置を受ける場合

a. 輸出加工区内又はエコゾーンに設立（資本譲渡規制なし）
b. BOI 登録企業で、IPP に記載されたパイオニア分野に投資する場合（30 年以内に 60%の資本譲渡規制あり。ただし、生産の 100%が輸出向けの場合は例外。）
c. BOI 登録企業で、IPP に記載 された非パイオニア分野に投資する場合で生産の 70% が輸出向けの場合
d. BOI 登録企業で、低開発地域に立地する場合

ロ）優遇措置を受けない場合 ネガティブリストに記載された分野以外への投資

e. 生産の 60%以上を輸出する場合はなんの制約もない。
f. 国内市場向け企業（輸出比率 60%以下の場合）は、下記が奨励される。
g. フィリピン人をパートナーとして採用し、役員として登用
h. フィリピン人への技術移転、経済改善のための雇用拡大

i. フィリピン労働者の技能育成を通してフィリピン人の事業への関わりを深める方策を講ずること

上記以外は、外資比率は最高 40%までに制限されている。

⑦ 税制

イ）法人所得税 内国法人、外国法人を問わず一律 32%の定率課税。課税所得の対象は、事業所得、利子、配当所得、サービスの提供による所得等すべての所得源泉から生じた所得。

ロ）個人所得税 5～33%の累進課税で、課税対象や税率は納税者により異なる。

ハ）付加価値税 10%の税率で、物品の販売・輸入、サービスの提供に対し課税される。（年間売上が 20 万ペソ以上の場合）

ニ）その他の租税：関税・百分率事業税・物品税・固定資産税・印紙税・地方税等

ホ）フィリピンと日本は、租税条約により二重課税防止が設けられている。

⑧ 金融

イ）国内からの借入に関する規定

［外資 40%以上の場合］

a. 事前に IAC（Inter-Agency Committee：中央銀行、投資委員会、国家経済開発庁及び財務省の代表により構成され、外国企業による国内借入に関する政策及び細則を監理し実施する組織）に申請し、許可を取得する必要あり。

b. 借入枠についての制限は、資本金との関係で以下の比率を維持することが義務づけられている。

ⅰ. BOI 及び PEZA に登録された輸出指向型企業　　自己資本 30：借入金 70

ⅱ. その他の製造業　　自己資本 35：借入金 65

ⅲ. 非製造業　　自己資本 40：借入金 60

［外資 40%以下の場合］

フィリピンの地場企業と同様の条件で借入可能。

ロ）海外からの借入に関する規定

外貨の借入は原則として自由だが、将来、元本返済及び利子の支払いにあたり銀行を経由した外国為替を利用する場合、中央銀行の事前許可（中長期借入の場合）または登録（短期借入の場合）が必要。（承認なしで借入も可。ただし、元本及び利子の返済にあたり外貨を銀行以外から調達しなければならない。）

⑨ 外国人労働者

イ）BOI 登録企業であれば、フィリピン人による充当が困難な場合、外国人の雇用が認められる。期間は登録時から 5 年までだが、BOI の同意があれば限られた期間延長できる。

認められるポスト：経営者、技術者、顧問等

ロ）外資 50%以上の企業の場合は、社長、経理部長、総務部長あるいは同等の地位に外国人を充てることができる。期間も前述の制限を受けない。

ハ）PEZA 登録企業にも同様の優遇措置が付与されている。

⑩　土地所有

土地の所有はフィリピン国民もしくはフィリピン資本 60%以上の企業のみに認められている。外国人のみによる土地の所有は禁止されている。 土地の使用については、長期リース方式（借地期間 50 年、延長 25 年の最長 75 年間のリース可能）、あるいはフィリピン人パートナーと土地保有会社を設立し、その会社からリースする方式を選択する。

＊出所：日本アセアンセンター「投資環境紹介フィリピン」より抜粋

２．外国人就業規制・在留許可

①　雇用許可証取得

イ）6 ヵ月以上の就労を希望する外国人は、労働雇用省（Department of Labor and Employment）発行の外国人雇用許可（Alien Employment Permit）を、6 ヵ月を超えない範囲で就労を希望する外国人は入国管理局（Bureau of Immigration）発行の特別就労許可（Special Work Permit、3 ヵ月有効で 1 回限り延長可能）を取得する必要がある。SWP に基づき就労している外国人が就労延長を希望する場合には、SWP の期限が切れる最低 21 営業日前に DOLE に AEP 取得を申請する必要がある。（2005 年 2 月 9 日付入国管理局覚書第 05-009 号により上記の通り改正）

ロ）2007 年 1 月 16 日発行の入国管理局覚書回覧により、従来までのペーパー式再入国許可証及び外国人登録証をマイクロチップ埋め込みのプラスチックカード式（ACR I-Card）に変更する申請期限が 2007 年 2 月 18 日まで延長された。その後　2007 年 2 月 21 日に発行された覚書回覧第 AFF-07-006 号により、変更申請を 2 月 18 日以降行なった者は、一月 500 ペソの罰金（ただし、2,000 ペソを超えない。）が課されることになった。

ハ）2006 年 8 月 23 日付通達により、2006 年 9 月 1 日以降、外国人雇用許可（AEP）申請時に、国税局から取得する納税者識別番号（Tax Identification Number）を添付することが義務付けられた。

②　在留許可

一時入国ビザ、雇用ビザ、数次入国特別ビザ等就労目的でフィリピン入国を希望する外国人は、雇用許可証に加えて、ビザを取得しなければならない。主なビザの種類は以下のとおり。

イ）出入国管理法 9 条(a)に基づく一時入国ビザ（9(a)ビザ）

一時入国ビザはビジネス、会議、研修、観光、スポーツ、映画の撮影、取材などを行う者（フィリピン国内で雇用契約のない者）に対し発給され、59 日間の滞在が許可される（最大 24 カ月まで延長可能)。

ロ）出入国管理法 9 条(d)に基づく貿易取引契約者または投資契約者に対するビザ（9(d)ビザ）

当人が国籍を有する外国とフィリピンとの間を中心とする多額の貿易の実施を唯

一の目的として、または、フィリピンの憲法及び法律に従って、当人がすでに投資している事業もしくは多額の資本を積極的に投資しようとしている事業の開発及び運営指示を唯一の目的として、フィリピンに入国する外国人及び同伴または合流する配偶者、未婚の子女（21 歳未満）は、かかる外国人が国籍を有する外国においてフィリピン人が同様の扱いを受けるのと同じ条件で、9(d)ビザの発給を受けることができる。なお、当該ビザの発給を受けることができるのは日本、米国、ドイツ国籍の者に限られる。

ハ）出入国管理法 9 条(g)に基づく雇用ビザ（9(g)ビザ）

事前にフィリピンでの雇用契約が結ばれている外国人に対して発給され、通常 2 年間の滞在が認められる（延長可能）。当該ビザにより就労しようとする者は、その従事しようとする職種が経営者や高度な技術を要する技術者などフィリピン人では代替できない職種でなければならない。また、その者に同伴またはフィリピン入国日から 6 ヵ月以内に合流する配偶者、未婚の子女（21 歳未満）についても、9(g)ビザの発給を受けることができる。

ニ）出入国管理法第 47 条(a)に基づく特別非移住者ビザ

大統領が認める場合、次の者はフィリピン出入国管理法 47(a)に基づく特別非移住者ビザの交付を受けることができる。

a　石油掘削にかかわる者

b　フィリピン経済区庁の登録企業

c　投資委員会の登録企業

ホ）数次入国特別ビザ

就労ビザの中で、最も便利なものは数次入国特別ビザであり、以下により発給される。数次入国特別ビザは有効期限 1 年で、毎年更新が可能である。

a. 大統領令第 1034 号に基づくオフショア・バンキング・ユニットの外国人スタッフに対する数次入国特別ビザ

フィリピン中央銀行が認可する外国銀行のオフショア・バンキング・ユニットの外国人スタッフは、数次入国特別ビザの発給を受けることができる。同様に、その者の入国後に合流する配偶者、未成年の子女（21 歳未満）も、数次入国特別ビザを発給される。

b. 行政命令第 226 号に基づく多国籍企業の地域統括本部（RHQ）の外国人スタッフに対する数次入国特別ビザ

多国籍企業の RHQ の外国人スタッフ及び同伴者（非移住者）として本人の入国後に合流する配偶者、未婚の子女（21 歳未満）は、数次入国特別ビザを発給される。

ヘ）特別ビザ

各法律に基づき、以下のような特別ビザが発給される。

a. 行政命令第 226 号（1987 年オムニバス投資法）に基づく特別投資家居住ビザ

以下の要件を満たす外国人は、特別投資家居住ビザを発給される。同ビザに

は滞在期間の制限はないが、毎年更新が必要。

・反道徳行為を含めて犯罪歴がないこと

・悪質かつ危険な伝染性の病気を患っていないこと

・精神障害で施設に収容された経歴がないこと

・フィリピン国内において最低 7 万 5,000 米ドルの金額を投資した者

b. 行政命令第 63 号に基づく観光関連プロジェクトおよび観光事業所における特別投資家居住ビザ

観光関連プロジェクトまたは観光事業所に 5 万米ドルの金額を投資する外国人は、行政命令第 63 号に基づく特別投資家居住ビザの発給を受けることができる（投資を引き上げない限り滞在期間に制限なし）。

c. 共和国法第 7227 号（1992 年基地転換・開発法）に基づくスービック特別投資家ビザ

スービック湾自由港区に最低 25 万米ドルの投資を行い、それを維持する投資家は、スービック特別投資家ビザを受ける資格を有する（その配偶者および 21 歳未満の扶養子女を含む）。また、滞在期間の限度はない（ただし、1 年ごとに更新）。

＊出所：JETRO「ビジネス情報ファイル：投資制度」より抜粋

３．現地人の雇用

フィリピン労働法及び各施行細則、関連通達では、雇用条件、福利厚生、労使関係、解雇と定年退職などについて規定している。

① 雇用条件

イ）労働時間は 1 日 8 時間、1 週間 48 時間を越えない。

ロ）連続 6 日間の勤務日毎に連続 24 時間以上の休息を与える。

ハ）1 日 8 時間を越える労働時間に対しては、25%増しの手当を支払う。午後 10 時から午前 6 時までの勤務については更に 10%増しの手当を支払う。

ニ）休日労働に対しては、30%増しの手当を支払う。

ホ）以下の特別日の労働に対しては、30%増し（祝日に指定された場合 50%）の手当を支払う。

11 月 1 日、12 月 31 日

ヘ）以下の法定祝日の労働に対しては 100%増しの手当を支払う。

1 月 1 日、4 月 9 日、5 月 1 日、6 月 12 日、11 月 30 日、12 月 25 日、12 月 30 日及び聖木曜日・聖金曜日（年により異なる）、ラマダン明け（年により異なる）、国民英雄記念日（8 月最終月曜日）、リサール記念日（12 月 30 日に近い月曜日）

ト）給与は最低 2 週間に 1 回、または 1 ヵ月に 2 回、16 日を越えない間隔で支払う。

13 ヵ月給与として、1 ヵ月分の給与を法定賞与として支払う。

チ）1 年以上勤務した従業員に年間 5 日間の有給休暇を付与する。

リ）出産予定日前に最低 2 週間、分娩後に 4 週間の出産休暇（有給）を付与する。

なお、既婚男性は、妻が出産の際には 7 日間の有給休暇が付与される。

② 福利厚生

法定の社会保障として、社会保障制度（Social Security System）、健康保険公社（Philippine Health Insurance Corporation）、持家促進相互基金（Home Development Mutual Fund／Pag-IBIG Fund）へ雇用者及び従業員双方が加入し、毎月掛金を支払う。

③ 解雇と定年退職

イ）60 歳に達し、5 年以上勤務した従業員には、就労年数 1 年当り最低 2 分の 1 ヵ月分の給与に相当する退職金を支払う。

ロ）試用期間は、6 ヵ月を超えてはならない。

ハ）契約違反、事業の縮小などの理由を除き、一方的な解雇は不可能。雇用者都合の解雇の場合、解雇手当を支払う。

＊出所：JETRO「ビジネス情報ファイル：投資制度」より抜粋

お知らせ

「フィリピン労働雇用省（DOLE）との JODC 派遣専門家への労働許可証発給に係る協定（MOA）の締結について」

～フィリピン JODC 派遣専門家に対する労働許可証が迅速に発給されます～

2008 年 3 月 7 日（金）、JODC は、JODC フィリピン派遣専門家の労働許可証取得手続きの迅速化を支援するため、フィリピン・マニラ市内の労働雇用省（DOLE）において、JODC の小林惇理事長と DOLE の ARTURO D. BRION 大臣との間で、JODC 派遣専門家への労働許可証発給に係わる協定（MOA）を締結しました。

MOA 締結に際し、JODC 小林惇理事長は、「この MOA により、JODC 派遣専門家に対する労働許可証が迅速に発給されるようになることは、JODC 専門家派遣事業の円滑化に大きく貢献する。これを契機に、今後、フィリピンへの協力を拡大していきたい。」と述べました。

これを受けて、ARTURO D. BRION 大臣は、「1979 年から実施されている JODC 専門家派遣事業は、フィリピンと日本の双方にとって有益な事業であるとして、DOLE としても高く評価している。今回の MOA が、日本企業のフィリピン進出、技術移転の促進に繋がり、引いては日本・フィリピン間の EPA の発展に寄与することを期待している。」と述べられました。

この MOA の活用により、JODC 派遣専門家は、DOLE に対し、就労ビザの申請に必要な労働許可証の取得申請を行うと、通常、1 ヵ月程度かかるといわれている労働許可証が 72 時間以内に発給されることになります。

フィリピンへの専門家派遣を検討されている企業の皆様におかれましては、是非、この MOA をご活用下さい。この MOA 活用の際に必要な手続きについては、JODC までお問い合わせください。

―本件に関するお問合わせ先―
財団法人海外貿易開発協会　派遣業務部　フィリピン案件担当
TEL: 03-3549-3050
FAX: 03-3549-3055
e-mail: information@jodc.or.jp
URL: http://www.jodc.or.jp

進出日系中小企業等支援事業
平成 20 年度事業報告書
フィリピン編
発行:平成 21 年 3 月
財団法人　海外貿易開発協会
〒104-0061　東京都中央区銀座 5-12-5　白鶴ビル 4 階
電話　03-3549-3051
URL:　http://www.jodc.or.jp

- PASSION for Global Partnership -

JODC

JAPAN
OVERSEAS
DEVELOPMENT
CORPORATION